



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. проректора

_____ А.В. Троицкий

« ____ » _____ 2023 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль: Современные технологии в государственном и муниципальном управлении

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

Королев
2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Барковская В.Е. Рабочая программа дисциплины: «Управление корпоративной культурой» – Королев МО: «Технологический университет», 2023 г.

Рецензент: к.э.н., доцент Чуева И.И.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 9 от 11.04.2023 г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Веселовский М.Я. д.т.н., профессор 			
Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 27.03.2023			

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП _____  к.э.н. Барковская В.Е.

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№5 от 11.04.2023			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Целями изучения дисциплины являются:

знакомство с историей возникновения и особенностями корпоративной культуры как социального феномена; формирование теоретических знаний и практических навыков в области корпоративной культуры.

Универсальные компетенции:

- УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

- УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Профессиональные компетенции:

- ПК-3 Способен осуществлять коммуникационное взаимодействие и координацию, организационное поведение и командную работу между участниками процессов деятельности государственных и муниципальных органов власти, а также их внешнее взаимодействие с населением, обществом, бизнес-структурами и другими институтами, учитывая межкультурные связи и представительство за рубежом с целью повышения эффективности общей государственной политики.

Основными задачами дисциплины являются:

- ознакомление с базовыми понятиями и основополагающими принципами формирования корпоративной культуры;
- изучение и анализ особенностей и принципов современной корпоративной культуры;
- изучение особенностей трансляции корпоративной культуры в процессе профессиональной коммуникации.;
- овладение навыками управления корпоративной культурой в организации;
- определение перспектив развития корпоративной культуры в деятельности современных организаций.

Трудовые действия:

- Предотвращает и нивелирует конфликты в деловых коммуникациях, учитывая интересы всех сторон.
- Организует дискуссионные обсуждения с участием оппонентов по задачам и результатам командной работы.
- Реализует план командной работы, распределяя обязанности и делегируя определенные задачи членам команды.
- Выстраивает политику формирования недискриминационной среды профессионального взаимодействия.
- Участвует в координации деятельности и управлении взаимодействием органов власти с населением, обществом, бизнес-структурами и другими институтами, учитывая межкультурные связи и представительство за рубежом

Необходимые умения:

- Организовывает и корректирует работу команды с учетом взглядов, интересов и поведения ее участников.

- Выстраивает межкультурное взаимодействие, учитывая различные научные, этнические, конфессионные, социальные и религиозные формы сознания.

- Умеет вести телефонные разговоры, организовывать подготовку разъяснений гражданам и организациям, управлять профессиональными целями и задачами, организационным поведением, профессиональным развитием и деловой карьерой

Необходимые знания:

- Осуществляет распределение ролей в команде для достижения поставленной цели.

- Анализирует сложившиеся по мере развития общества идеологические аспекты и ценности, учитывая их актуальность, в процессе межкультурного взаимодействия.

- Знает основные функции и полномочия учредителя подведомственных организаций, формы коммуникаций и модели организации командной работы и труда коллектива .

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление корпоративной культурой» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы подготовки магистров по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Коммуникационные взаимодействие и межкультурные связи», «Теория организации и организационное поведение», «Психология и педагогика высшей школы» и другими. Основывается на компетенциях: УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-7, ОПК-8, ПК-1, ПК-3, ПК-5.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для прохождения практики, а также выполнения выпускной квалификационной работы магистра.

3.Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4
Общая трудоемкость	108			108	
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32			32	
Лекции (Л)	8			8	
Практические занятия (ПЗ)	24			24	
Лабораторные работы (ЛР)	-			-	
Практическая подготовка	8	-		8	
Самостоятельная работа	76			76	
Курсовые работы (проекты)	-			-	
Расчетно-графические работы*	-			-	
Контрольная работа	Контр. работа			+	
Текущий контроль знаний	-			-	
Вид итогового контроля	зачет			+	

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка	Код компетенций
Тема 1. Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии. Природа корпоративной культуры.	1	4	2		УК 3 УК 5
Тема 2. Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации.	1	5	2		УК 3 УК 5
Тема 3. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры.	2	5	2	8	УК 3 УК 5 ПК 3
Тема 4. Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры.	2	5	2		УК 3 УК 5 ПК 3
Тема 5. Социокультурные особенности формирования корпоративной культуры. Декларация корпоративной миссии в организации. Корпоративный имидж.	2	5	2		УК 3 УК 5 ПК 3
Итого	8	24	10	8	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии

Корпоративная культура как предмет изучения. Человек в системе социально-исторических и культурных связей организации. Понятие «культура». Определения организационной и корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.

Тема 2. Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации

Структура корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Концептуальная модель корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Уровни корпоративной культуры. Классификация корпоративных коммуникационных систем. Массовые и специальные коммуникационные связи как фактор формирования корпоративной культуры. Виды стилей управления. Мероприятия как система взаимосвязей с внутренней и внешней средой. Структура организации как средство "цементирования" организации и систематизации внутриорганизационных связей.

Тема 3. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры

Внутренние ценности (философия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства). Составляющие системы ценностей. Стандарты поведения (положения, этические кодексы, инструкции). Социальные признаки этичной корпорации. Условия формирования корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Значение лозунгов и символов для компании. Мифы, легенды, герои - носители корпоративной культуры. Проявление корпоративной культуры в ритуалах поощрения, порицания, интеграции.

Тема 4. Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры.

Внутрикорпорационное взаимодействие в различных моделях коммуникации

Определение корпоративной идентичности. Анализ информации об организации. Классификация знаков, позволяющих идентифицировать корпоративную систему. Стратегическая корпоративная идентичность. Корпоративная индивидуальность. Проблемы культурной идентичности организации. Формы коммуникационной деятельности по организации внутрикорпорационного взаимодействия. Взаимодействие между элементами коммуникативной структуры. Межличностные коммуникации в организациях. Коммуникации в малых группах. Виды внутрикорпорационных явлений. Внутрикорпорационные коммуникативные процессы.

Эффективность внутрикорпорационного взаимодействия. Коммуникативная компетентность. Коммуникативные барьеры.

Тема 5. Социокультурные особенности формирования корпоративной культуры. Декларация корпоративной миссии в организации. Корпоративный имидж

Цели и целеполагание в организации. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры. Имидж организации как обобщенный индикатор корпоративной культуры. Управление корпоративным имиджем. Бренд как элемент культуры организации. Бренд-менеджмент - как стратегия управления культурой организации. Характеристики бренда организации. Сегментирование рынка и позиционирование бренда организации как средство продвижения корпоративной культуры.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к рабочей программе.

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

Основная литература:

1. Дементьева, Алла Геннадьевна.
Корпоративное управление : Учебник / Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 1. - Москва : Издательство

"Магистр", 2023. - 496 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0431-4. - ISBN 978-5-16-105068-2. - ISBN 978-5-16-012209-0.

URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=427809>

2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

Дополнительная литература:

1. Гапонова, О. С. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С.Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с.
2. Тебекин, А. В. Менеджмент : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 384 с. <http://znanium.com/go.php?id=1066124>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы:

1. Электронные ресурсы образовательной среды Университета.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для обеспечения учебного процесса необходимо располагать классом с мультимедийным оборудованием.

Для лекций необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер).

Для практических занятий необходимо:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Приложение 1

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине (модулю)**

ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

**Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное
управление»**

**Профиль: Современные технологии в государственном и муниципальном
управлении**

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

Королев
2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5.	<p>УК-3.3 Предотвращает и нивелирует конфликты в деловых коммуникациях, учитывая интересы всех сторон.</p> <p>УК-3.4 Организует дискуссионные обсуждения с участием оппонентов по задачам и результатам командной работы.</p> <p>УК-3.5 Реализует план командной работы, распределяя обязанности и делегируя определенные задачи членам команды.</p>	<p>УК-3.2 Организовывает и корректирует работу команды с учетом взглядов, интересов и поведения ее участников.</p>	<p>УК-3.1 Осуществляет распределение ролей в команде для достижения поставленной цели</p>
2	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5.	<p>УК-5.3 Выстраивает политику формирования недискриминационной среды</p>	<p>УК-5.2 Выстраивает межкультурное взаимодействие, учитывая различные научные,</p>	<p>УК-5.1 Анализирует сложившиеся по мере развития общества идеологические аспекты и ценности,</p>

				профессионального взаимодействия.	этнические, конфессиональные, социальные и религиозные формы сознания.	учитывая их актуальность, в процессе межкультурного взаимодействия.
3	ПК-3.	Способен осуществлять коммуникационное взаимодействие и координацию, организационное поведение и командную работу между участниками процессов деятельности государственных и муниципальных органов власти, а также их внешнее взаимодействие с населением, обществом, бизнес-структурами и другими институтами, учитывая межкультурные связи и представительство за рубежом с целью повышения эффективности общей государственной политики	Тема 3. Тема 4. Тема 5.	ПК-3.3 Участвует в координации деятельности и управлении взаимодействием органов власти с населением, обществом, бизнес-структурами и другими институтами, учитывая межкультурные связи и представительство за рубежом	ПК-3.2 Умеет вести телефонные разговоры, организовывать подготовку разъяснений гражданам и организациям, управлять профессиональными целями и задачами, организационным поведением, профессиональным развитием и деловой карьерой	ПК-3.1 Знает основные функции и полномочия учредителя подведомственных организаций, формы коммуникаций и модели организации командной работы и труда коллектива

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
УК-3, УК-5, ПК-3	Доклады	<i>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком</i>	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств

		<p>уровне) - 5 баллов <i>Б) частично сформирована:</i> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом. уровне - 4 балла; <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <i>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - 2 и менее баллов</i></p>	<p>Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной презентации (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
<p>УК-3, УК-5, ПК-3</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p><i>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</i> <i>Б) частично сформирована:</i> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом. уровне - 4 балла; <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <i>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - 2 и менее баллов</i></p>	<p>1. Оригинальность подхода к раскрытию выбранной темы – (1балл); 2. Качество и количество использованных источников – (1 балл); 3. Всестороннее раскрытие выбранной темы - (1 балл); 4. Оформление работы в соответствии с методическими указаниями – (1 балл); 5. Качество выполненной работы – (1 балл). Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на практических занятиях. Оценка работы на практических занятиях зависит от степени участия студента в подготовке и обсуждении заданий, а также активности в процессе обсуждения лекционного материала и дискуссии по проблемным вопросам курса.

3.1. Примерная тематика докладов в презентационной форме:

1. Сущность и составляющие организационной культуры.
2. Зарубежный и отечественный опыт изучения организационной культуры.
3. Язык и символы культуры. Функции культуры.
4. Культура и личность. Личность как субъект культуры.
5. Организационная культура и поведение организации.
6. Роль организационной культуры в управлении организацией.
7. Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы.
8. Основные компоненты организационной культуры: внешний вид персонала.
9. Основные компоненты организационной культуры: трудовая этика и мораль.
10. Подарки деловому партнеру, коллеге, руководителю.
11. Служебный этикет. Этика делового общения.
12. Конфликты на работе, поведение секретаря в конфликтных ситуациях.
13. Этика ведения телефонных переговоров.
14. Этикет поведения за столом во время деловых встреч (сервировка стола).
15. Стиль одежды современного сотрудника офиса.
16. Этика ведения деловых переговоров.
17. Этика ведения телефонных переговоров.
18. Этика делового общения (взаимоотношения в коллективе).
19. Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность секретаря).
20. Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность руководителя).
21. Психология подбора персонала и найма на работу.
22. Методы подбора персонала.
23. Национальные особенности делового этикета (США, Германия, Франция, Великобритания и др. страны Западной Европы, Япония, Арабские страны, Китай и др.).
24. Типы и модели организационной культуры.
25. Типологии организационных культур, характеристика основных типов.
26. Сравнительный анализ моделей организационной культуры (У. Оучи, Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
27. Уровни и элементы организационной культуры.
28. Проблемы единства, национальных особенностей и формирования организационной культуры компании.
29. Самооценка компании.

30. Корпоративный кодекс компании. Назначение и структура.
31. Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования.
32. Понятие и виды субкультур.
33. Субкультуры и контркультуры. Причины возникновения и способы взаимодействия.
34. Корпоративная религия.
35. Технология управления организационной культурой.
36. Особенности организационной культуры российских предприятий.
37. Особенности организационной культуры российских учебных заведений.
38. Методы отбора персонала: анализ российского и зарубежного опыта.
39. Влияние организационной культуры на методы привлечения, отбора и адаптации персонала.
40. Теории лидерства. Обзор основных концепций.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине является одна итоговая аттестация в виде зачета в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Зачет	УК-3, УК-5, ПК-3	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Зачтено»: <ul style="list-style-type: none"> ● знание основных понятий предмета; ● умение использовать и применять полученные знания на практике; ● работа на семинарских занятиях; ● знание основных научных теорий, изучаемых предметов; ● ответ на вопросы билета. «Не зачтено»: <ul style="list-style-type: none"> ● демонстрирует частичные знания по темам дисциплин; ● незнание основных понятий предмета; ● неумение использовать и применять полученные знания на практике; ● не работал на семинарских занятиях; ● не отвечает на вопросы.

** Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.*

Вопросы к зачёту

1. Дайте определение понятия «корпоративная культура». Раскройте содержание этого понятия.
2. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры
3. Какова структура корпоративной культуры?
4. Что означает организационная и корпоративная культура? В чем их отличие и сходство?
5. Назовите основные функции корпоративной культуры и раскройте их значение.
6. Дайте определение понятия "корпорация" и раскройте его сущность.
7. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.
8. Эволюция учений о корпоративной культуре.
9. Исторические типы корпоративных культур.
10. Модели развития российской корпоративной культуры.
11. Этапы развития корпоративной культуры в России.
12. В чем особенность формирования корпоративной культуры в России?
13. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.
14. Как вы можете определить понятие "культурные ценности"? Как они влияют на организационное поведение и корпоративную культуру?
15. Что такое типология корпоративной культуры? В чем особенность выделения типов организационной культуры? По каким критериям оно осуществляется?

16. Охарактеризуйте основные черты культуры производственных организаций.
17. Что подразумевают под понятиями корпорационная культура и корпоративная культура
18. Что означает понятие "корпоративный имидж"? Назовите ее характерные признаки.
19. Назовите основные методы формирования корпоративной культуры.
20. Назовите основные стадии формирования корпоративной культуры и проанализируйте их.
21. Содержание корпоративной культуры.
22. Виды корпоративного общения.
23. Структура корпоративной культуры.
24. Механизмы передачи корпоративной культуры.
25. Факторы поддержания и влияния на корпоративную культуру.
26. Системная модель корпоративной культуры.
27. Формирование корпоративной культуры.
28. Назовите ее основные черты коммуникативной личности и его роль в развитии корпоративной культуры.
29. Объясните понятия "культурный человек" и "образованный человек". Чем они отличаются друг от друга? Что в них общего?
30. Что такое кризис корпоративной культуры и как он проявляется?
31. Что такое корпоративная идентичность?
32. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.
33. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.
34. Массовая коммуникация и корпоративная культура.
35. Феномен миссии в стратегическом целеполагании организации.
36. Корпоративная миссия организации.
37. Командный дух.
38. Уровни корпоративной культуры.
39. Система внутрифирменного информирования.
40. «Обратная связь» и слухи.
41. Роль бренда в формировании корпоративной культуры.
42. Специфические особенности формирования сайтов об организации в Интернете.
43. Перспективы развития теории и практики корпоративной культуры в России.
44. Особенности виртуальной коммуникации и корпоративная культура.
45. Медиатизация информационного пространства. Роль масс-медиа в формировании корпоративной культуры.

**Методические указания для обучающихся по освоению
дисциплины (модуля)**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

**Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное
управление»**

**Профиль: Современные технологии в государственном и муниципальном
управлении**

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины «Управление корпоративной культурой» является знакомство с историей возникновения и особенностями корпоративной культуры как социального феномена; формирование теоретических знаний и практических навыков в области корпоративной культуры.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с базовыми понятиями и основополагающими принципами формирования корпоративной культуры;
- изучение и анализ особенностей и принципов современной корпоративной культуры;
- изучение особенностей трансляции корпоративной культуры в процессе профессиональной коммуникации.;
- овладение навыками управления корпоративной культурой в организации;
- определение перспектив развития корпоративной культуры в деятельности современных организаций.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практика 1.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии. Природа корпоративной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятиям «культура», «коммуникация», «корпоративная культура», «организационная культура».
2. Перечислите основные функции корпоративной культуры, дайте их характеристику и охарактеризуйте их взаимосвязь.
3. Назовите основные показатели корпоративной культуры.
4. Опишите модели российской корпоративной культуры.

Продолжительность занятия – 4 ч.

Практика 2.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации: стиль управления, мероприятия, иерархия, структура компании

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику структуры корпоративной культуры.
2. Назовите особенности этапов формирования корпоративной культуры.
3. Какова специфика задач формирования корпоративной культуры?
4. Опишите массовые и специальные коммуникационные связи как фактор формирования корпоративной культуры.

переговоров. Психологическая подготовка к переговорам. Ведение досье.

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практика 3.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема: Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Раскройте сущность условий формирования корпоративной культуры.
2. Назовите особенности социальных признаков этичной корпорации.
3. Раскройте сущность внутренних ценностей корпорации (философия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства).
4. Рассмотрите значение лозунгов и символов для компании.
5. Проявление корпоративной культуры в ритуалах поощрения, порицания, интеграции.

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практическая подготовка «На базе выбранной организации дать характеристику корпоративной культуры» – 8 ч.

Практика 4.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры. Внутрикorporационное взаимодействие в различных моделях коммуникации

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятия «корпоративная идентичность».
2. Перечислите и дайте характеристику основных видов коммуникаций в организациях.
3. Перечислите и дайте характеристику основным формам коммуникационной деятельности по организации внутрикorporационного взаимодействия.
4. Дайте характеристику основным видам внутрикorporационных явлений

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практика 5.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративный имидж. Миссия организации

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику уровням корпоративной культуры
2. Как формируется миссия организации, командный дух, кодекс команды?
3. Назовите основные элементы структуры имиджа организации как обобщенного индикатора корпоративной культуры.
4. Дайте характеристику бренд-менеджмента - как стратегия управления культурой организации.

5.Опишите основные характеристики бренда организации
Продолжительность занятия –5 ч.

3.Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

Наименование блока/ раздела дисциплины	Виды СРС
1. Сущность, виды и структура корпоративной культуры	Изучить информационное обеспечение разработки корпоративной культуры. Разработать путеводитель по информационным источникам, необходимым для разработки корпоративной культуры. <i>Форма контроля: экспресс - опрос</i>
2. Особенности условий формирования корпоративной культуры	Изучить особенности условий формирования корпоративной культуры. <i>Форма контроля: экспресс - опрос</i>
3. Особенности бренд-менеджмента как стратегии управления культурой организации	Подготовка рефератов и презентаций по теме: «Особенности бренд-менеджмента как стратегии управления культурой организации». <i>Форма контроля: рецензирование и защита рефератов</i>
4. Значение лозунгов и символов для компании	Подготовка доклада «Мифы, легенды, герои - носители корпоративной культуры». <i>Форма контроля: презентация материала</i>
5. Особенности формирования корпоративной культуры за рубежом	Подготовка рефератов по вопросам темы. <i>Форма контроля: рецензирование и защита рефератов</i>

5.Указания по написанию контрольных работ для магистров

5.1. Требования к структуре.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части).

1 Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2 При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3 Основная часть работы включает 2 - 4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4 Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим

материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5 Необходимо давать ссылки на используемую литературу.

6 Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7 Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению.

Объём контрольной работы – 20-25 страниц формата А4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman).

Тематика контрольных работ

1. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры
2. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.
3. Эволюция учений о корпоративной культуре.
4. Исторические типы корпоративных культур.
5. Модели и этапы развития российской корпоративной культуры.
6. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.
7. Содержание корпоративной культуры.
8. Виды корпоративного общения.
9. Структура корпоративной культуры.
10. Механизмы передачи корпоративной культуры.
11. Факторы поддержания и влияния на корпоративную культуру.
12. Системная модель корпоративной культуры.
13. Формирование корпоративной культуры.
14. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.
15. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.
16. Массовая коммуникация и корпоративная культура.
17. Феномен миссии в стратегическом целеполагании организации.
18. Корпоративная миссия организации.
19. Командный дух.
20. Уровни корпоративной культуры.
21. Система внутрифирменного информирования.
22. «Обратная связь» и слухи.
23. Роль бренда в формировании корпоративной культуры.
24. Специфические особенности формирования сайтов об организации в Интернете.
25. Перспективы развития теории и практики корпоративной культуры в России.
26. Особенности виртуальной коммуникации и корпоративная культура.
27. Медиатизация информационного пространства.

Роль масс-медиа в формировании корпоративной культуры.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Дементьева, Алла Геннадьевна.
Корпоративное управление : Учебник / Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 1. - Москва : Издательство "Магистр", 2023. - 496 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0431-4. - ISBN 978-5-16-105068-2. - ISBN 978-5-16-012209-0.
URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=427809>
2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

Дополнительная литература:

1. Гапонова, О. С. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С.Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с.
2. Тебекин, А. В. Менеджмент : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 384 с. <http://znanium.com/go.php?id=1066124>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы:

1. Электронные ресурсы образовательной среды Университета.