

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Беспалов Владимир Александрович Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Должность: Ректор МИФ Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

Дата подписания: 04.09.2023 10:40:05

«Национальный исследовательский университет

Уникальный программный ключ:

«Московский институт электронной техники»

ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d76c8f8bea882b8d602



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«01» сентября 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

Направление подготовки -54.04.01 «Дизайн»

Направленность (профиль) - «Лаборатория дизайна»

(очно-заочная форма)

Москва 2022

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенции ОП	Компетенции/ подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций/подкомпетенций
<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p>	<p>УК-1.КК Способен выработать стратегии разрешения проблемной ситуации</p>	<p>Знания причин возникновения, способов разрешения конфликтных ситуаций в организации Умение критически анализировать проблемную ситуацию в организации, исходя из научного подхода к разрешению конфликтов в организации; Опыт выработки стратегии разрешения конфликтов на основе системного подхода при деловом общении</p>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.КК Способен выработать и реализовывать командную стратегию</p>	<p>Знания методов мотивации и стимулирования сотрудников в организации, способов формирования команды для достижения целей, основных теорий лидерства, особенностей взаимодействия руководителя и группы. Умение организовать отбор членов команды и ее работу для достижения поставленной цели Опыт организации отбора членов команды и ее работы для достижения поставленной цели</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.КК Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия</p>	<p>Знания принципов социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности. Умение анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур Опыт применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.</p>
<p>УК-6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.КК Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p>Знание поведенческих схем индивида в организации, основных моделей и методов самомотивации Умение определять приоритеты своей деятельности, соотносить уровень притязаний с оценкой своих ресурсов и их пределами Опыт самооценки результатов своих действий и самомотивации</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине.

Для освоения дисциплины необходимо иметь основы социо-гуманитарных знаний в объеме программы бакалавриата по экономике, основам права, философии и истории.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	4	2	72	16	-	16	40	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Корпоративная культура компании	8	-	8	20	Контрольная работа по модулю
					Сдача итогового задания по модулю: Эссе с библиографическим списком: «Национальные особенности корпоративных культур»
2. Формирование и особенности функционирования корпоративных культур	8	-	8	20	Защита командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<p>Понятие корпоративной культуры. Организация и корпоративная (организационная) культура. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой. Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры.</p>
	2	2	<p>Корпоративная культура как система. Уровни и элементы культуры организации. Миссия организации, ценности, нормы, ритуалы. Понятие и виды субкультур. Этапы формирования корпоративной культуры.</p>
	3	2	<p>Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности формирования культуры компании. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс. Лекция с применением видео и интерактивных технологий.</p>
	4	2	<p>Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство. Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.</p>
2	5	2	<p>Современные подходы к типологии организационной культуры. Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры.</p>
	6	2	<p>Лидер и основные теории лидерства. Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Особенности процесса принятия решений.</p>
	7	2	<p>Стили управленческой деятельности. Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.</p>
	8	2	<p>Специфика формирования корпоративной культуры в современной России. Особенности формирования организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.</p>

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<p>Занятие 1. Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие корпоративной культуры. 2. Отличие культуры организации от культуры общества. 3. Современные концепции корпоративной культуры. 4. Основные типы и модели организационных культур.
	2	2	<p>Занятие 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры. Национальные особенности корпоративных культур</p> <p>Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Национально-культурные аспекты управления. Специфика организационных форм в условиях глобализации. Корпоративная культура многонациональных корпораций.</p>
	3	2	<p>Занятие 3. Корпоративная культура как система.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уровни культуры организации 2. Доминирующая культура и субкультуры в корпорации, их виды. 3. Контркультуры в корпорации.
	4	2	<p>Занятие 4. Основные элементы корпоративной культуры.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Миссия организации, цели организации. 2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие 3. Корпоративные нормы. 4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.
2	5	2	<p>Занятие 5. Корпоративная культура и организационная коммуникация</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Семиотика корпоративной культуры 2. Система информирования и обратной связи. 3. Коммуникативное поведение в организации. Формальные и неформальные коммуникации. 4. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. 5. Социально-психологический климат.
	6	2	<p>Занятие 6. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы формирования корпоративной культуры. 2. Изменение и развитие корпоративных культур. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 3. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры. 4. Стратегии совершенствования корпоративной культуры. 5. Корпоративная культура и PR.

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	7	2	Занятие 7. Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации 1. Основные теории лидерства. 2. Лидерство и власть. Стиль руководства и лидерства. 3. Взаимодействие руководителя и группы. 4. Корпоративная культура и конфликты в организации. 5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.
	8	2	Занятие 8. Преобразование корпоративной культуры. Практическое занятие. 1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации. 2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры. 3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	10	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 1-4.
	4	Подготовка к контрольной работе по модулю №1.
	6	Подготовка и выполнение итогового задания по модулю №1: Составление библиографического списка по теме и написание эссе
2	10	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 5-8.
	10	Подготовка и выполнение командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

Модуль 1. «Корпоративная культура компании»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания по написанию эссе

Модуль 2: «Формирование и особенности функционирования корпоративных культур»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания к заданию по диагностике и трансформации корпоративной культуры. Изучение корпоративной культуры конкретной организации, представление итогов работы в письменной и устной форме.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Текст]: Учебник / Т.Н. Персикова. - М. : Логос, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-98704-467-4
2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458> (дата обращения: 11.08.2022).
3. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451227> (дата обращения: 11.08.2022).
4. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 121 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437418> (дата обращения: 11.08.2022).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. ЭБС Юрайт: biblio-online.ru: образовательная платформа. - Москва, 2013 - . - URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 15.08.2022). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.

2. Лань: электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011. - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 15.08.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ.

3. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 15.08.2022). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей

4. Федеральный образовательный портал. Экономика, социология. Менеджмент: сайт. – Москва, 2020. - URL: <http://ecsocman.hse.ru/books/16000365/> (дата обращения 15.08.2022).

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используется **смешанное обучение**.

Применяется модель «перевернутый класс». Учебный процесс начинается с постановки проблемного задания, для выполнения которого студент должен самостоятельно ознакомиться с материалом, размещенным в электронной среде. В аудитории проверяются и дополняются полученные знания с использованием докладов, дискуссий и обсуждений. Работа поводится по следующей схеме:

– СРС (онлайновая предаудиторная работа с использованием внешнего или внутреннего ресурса: записи видеолекции, темы онлайн-курса, тестирование);

– аудиторная работа (семинар с представлением и обсуждением выполненной работы, возможно презентаций с применением на практическом примере изученного материала, тематической дискуссии, разбор ошибок при тестировании);

– обратная связь с обсуждением и подведением итогов.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС <http://orioks.miet.ru>.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта преподавателя.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** (<http://orioks.miet.ru>).

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы**:

✓ Мясоедов Сергей Павлович Кросс-культурный менеджмент. Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС при Президенте РФ URL:

<https://www.youtube.com/watch?v=eSKtDVLUH6g> (дата обращения: 12.08.2022)

✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: [\(388\) Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube](#) (дата обращения: 12.08.2022).

✓ Морозова Л. Управление изменениями

URL:<https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 12.08.2022).

Онлайн-курсы:

Интуит «Маркетинговые коммуникации в информационном обществе»

URL: <https://intuit.ru/studies/courses/3583/825/info>(дата обращения: 12.08.2022).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Microsoft Windows MS Office браузер
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИ-ЭТ	Microsoft Windows MS Office браузер

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **УК-1.КК** Способен выработать стратегии разрешения проблемной ситуации

ФОС по подкомпетенции **УК-3.КК** Способен выработать и реализовывать командную стратегию

ФОС по подкомпетенции **УК-5.КК** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия

ФОС по подкомпетенции **УК-6.КК** Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Особенностью изучения дисциплины является проведение занятий с активизацией групповой работы магистрантов, выполнения группового проекта, а также интерактивных занятий: проведения проблемных лекций, лекций-бесед, проектных семинаров, дискуссий на семинарских занятиях. Методические указания к занятиям размещены в УМК дисциплины (ОРИОКС// URL:<http://orioks.miet.ru/>). Для текущего контроля используются различные формы контрольных мероприятий: контрольная работа, командный проект по диагностике и трансформации корпоративной культуры, написание эссе.

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета.

Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

При выставлении итоговой оценки используется шкала, приведенная в таблице:

Сумма баллов	Оценка
Менее 50	2
50 – 69	3
70 – 85	4
86 – 100	5

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института ВП СГН, к. ист.н., доцент



Т. В. Попова

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» для направления 54.04.01 «Дизайн», направленности (профилю) - «Лаборатория дизайна» разработана в Институте ВП СГН и утверждена на заседании Института ВП СГН 31 августа 2022 года, протокол №1

Зам. директора по ОД Института ВП СГН  /М.Г. Галахтин /

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

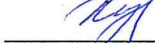
Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой ИГД

Зав. кафедрой ИГД  /Г.В. Соколова/

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК  /И.М. Никулина/

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ

Директор библиотеки  /Т.П. Филиппова/