

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.01.2021 09:27:49

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da1437413362fab0ee37e71ba19

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

"Курский государственный университет"

Кафедра культурологии (реорганизована)

УТВЕРЖДЕНО

протокол заседания

Ученого совета от 24.04.2017 г., №10

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная культура

Направление подготовки: 39.03.01 Социология

Профиль подготовки: Социология социокультурных изменений

Квалификация: бакалавр

Факультет философии, социологии и культурологии

Форма обучения: очная

Общая трудоемкость 3 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:
экзамен(ы) 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	18	18	18	18
Практические	18	18	18	18
В том числе инт.	14	14	14	14
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	36	36	36	36
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Рабочая программа дисциплины Корпоративная культура / сост. М.А. Емельянова, доцент кафедры культурологии, к.ф.н.; Курск. гос. ун-т. - Курск, 2017. - с.

Рабочая программа составлена в соответствии со стандартом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12 ноября 2015 г. № 1328 "Об утверждении ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 14 декабря 2015 г. № 40081)

Рабочая программа дисциплины "Корпоративная культура" предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 39.03.01 Социология профиль Социология социокультурных изменений

Составитель(и):

М.А. Емельянова, доцент кафедры культурологии, к.ф.н.

© Курский государственный университет, 2017

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	- формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков в области корпоративной культуры, а также дальнейшее развитие навыков работы с профессиональной информацией, навыков самостоятельной и командной работы, системного, творческого и критического мышления, эффективного использования письменных и устных средств коммуникации.
1.2	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.3
--------------------	-----------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОК-6: способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

содержание работы в команде, толерантно воспринимая социальные, культурные и личностные различия; социально-психологические характеристики команды; приемы межкультурной коммуникации и толерантного общения с представителями других культур.

Уметь:

определять социально-психологические особенности формирования команды в образовательной организации; организовывать образовательный процесс, учитывая и толерантно воспринимая социокультурные и личностные различия.

Владеть:

содержанием работы в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия; приемами межкультурной коммуникации и толерантного общения с представителями других культур.

ПК-2: способностью участвовать в составлении и оформлении профессиональной научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты социологических исследований с учетом особенностей потенциальной аудитории

Знать:**Уметь:****Владеть:****4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятий	Семестр / Курс	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Потребитель в современной социально-экономической системе	Раздел			
1.1	Общество потребления: признаки, проблемы. Манипулирование потребителем.	Лек	3	2	2
1.2	Особенности развития корпоративной культуры в России	Пр	3	2	0

	Раздел 2. Потребитель в современных концепциях управления организацией	Раздел			
2.1	Концепции управления и роль потребителя. Ключевые категории, характеризующие взаимоотношения с потребителем.	Лек	3	2	0
2.2	История развития корпоративной культуры	Пр	3	2	0
2.3	Признаки корпоративной культуры, ориентированной на потребителя.	Лек	3	2	2
	Раздел 3. Корпоративная культура и ее место в системе управления ресурсами организации	Раздел			
3.1	Понятие и генезис корпоративной культуры в системе управления ресурсами организации.	Лек	3	2	0
3.2	Понятие корпоративной культуры	Пр	3	2	2
3.3	Диагностика типа культуры и построение профиля корпоративной культуры.	Лек	3	2	0
3.4	Компоненты организационной культуры.	Пр	3	2	2
	Раздел 4. Элементы формирования корпоративной культуры и механизм ее взаимодействия	Раздел			
4.1	Элементы и характеристики корпоративной культуры.	Лек	3	4	0
4.2	Ценности как ядро корпоративной культуры и отношение	Пр	3	2	0
4.3	Организационный климат.	Лек	3	2	0
4.4	Типология корпоративной культуры. Виды культур	Пр	3	2	2
4.5	Репутация организации: сущность и управление.	Лек	3	2	0
4.6	Формирование организационной культуры	Пр	3	2	2
4.7	Изменение корпоративной культуры	Пр	3	2	2
4.8	Системный подход в организационной культуре. Модель Хофштеде	Пр	3	2	0
4.9		Ср	3	36	0
4.10		Экзамен	3	36	0

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания для текущей аттестации

Оценочные материалы для текущей аттестации одобрены протоколом заседания кафедры культурологии от 03.03.2017 г. № 7 и являются приложением к рабочей программе дисциплины.

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

Оценочные материалы для промежуточной аттестации одобрены протоколом заседания кафедры культурологии от 03.03.2017 г. № 7 и являются приложением к рабочей программе дисциплины.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
--	----------	-----------	------

	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
Л1.1	Смирнова В. Г. - Организационная культура: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/56464D93-613C-4AD8-A5B0-18B3AF37EEF5	1
Л1.2	Грошев И.В., Краснослободцев А.А. - Организационная культура: учебник - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.	http://www.iprbookshop.ru/66239.html	1
Л1.3	Персикова Т. Н. - Корпоративная культура: Учебник - Москва: Логос, 2012.	http://www.iprbookshop.ru/14320	1
6.1.2. Дополнительная литература			
	Заглавие	Эл. адрес	Кол-
Л2.1	Демин Д., Казакова Н. - Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений - Москва: Альпина Паблишер, 2016.	http://www.iprbookshop.ru/43664	1
Л2.2	Лавриненко В. Н. - Деловая культура: Учебник и практикум - М.: Издательство Юрайт, 2017.	http://www.biblio-online.ru/book/3F180EFC-E2DE-4BB7-AB5C-9C6DC215C7CA	1
Л2.3	Демин Д. - Корпоративная культура: практическое руководство - Москва: Альпина Паблишер, 2016.	http://www.iprbookshop.ru/43664.html	1
Л2.4	Новаторов В. Е. - Культура маркетинга - М. Берлин: Директ-Медиа, 2016.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=431425	1
Л2.5	Кутяшин Н. Г. - Молодежная волонтерская культура современной России: социокультурный анализ: выпускная квалификационная работа - Рязань, 2017.	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=463423	1
Л2.6	Персикова Т. Н. - Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие - Москва: Логос, 2008.	http://www.iprbookshop.ru/9094	1
6.3.1 Перечень программного обеспечения			
7.3.1.1	Программное обеспечение – Подтверждающие документы		
7.3.1.2	Microsoft Windows 7 – Open License: 47818817		
7.3.1.3	7-Zip – Свободная лицензия GNU LGPL		
7.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC – Бесплатное программное обеспечение		
7.3.1.5	Google Chrome – Свободная лицензия BSD		
7.3.1.6	MsOffice Professional 2007 – Open License: 43136274		
6.3.2 Перечень информационных справочных систем			
7.3.2.1	- Электронная библиотечная система «Научная библиотека КГУ» http://www.lib.kursksu.ru/ ;		
7.3.2.2	- Электронно-библиотечная система IPRBooks http://www.iprbookshop.ru/ ;		
7.3.2.3	- Электронная библиотека Юрайт http://www.biblio-online.ru/		
7.3.2.4	- Российский образовательный портал http://www.school.edu.ru/default.asp ;		
7.3.2.5	- Научная электронная библиотека http://elibrary.ru/ ;		
7.3.2.6	- Федеральная университетская компьютерная сеть России http://www.runnet.ru/ ;		
7.3.2.7	- Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/ .		
7.3.2.8			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория (Р29/УК-319)
7.2	Стол ученический двухместный – 19 шт.
7.3	Стул ученический – 39 шт.
7.4	Доска аудиторная – 1 шт.
7.5	Телевизор LG – 1 шт.
7.6	Аудитория для самостоятельной работы 146.
7.7	Столов – 61
7.8	Посадочных мест – 162
7.9	Компьютеров:
7.10	Для пользователей – 40
7.11	Для библиотекаря – 2

7.12	Оборудование:
7.13	27 моноблоков MSI - модель MS-A912, 2гб оперативной памяти, Athlon CPU D525 1.80GHz
7.14	13 моноблоков Asus - модель ET2220I, 4гб оперативной памяти, intelCore i3-3220 CPU 3.30 GHz

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Экзамен представляет собой форму промежуточной аттестации в семестре, предполагающую оценку итогов изучения студентом дисциплины и его активности в процессе ее изучения.

Экзамен проходит в форме собеседования. Практико-ориентированные задания предлагаются в качестве дополнительных вопросов.

К экзамену допускаются все студенты.

Студентам, прошедшим успешно промежуточную аттестацию, выполнившим все контрольные работы, активно участвовавшим в обсуждениях, дискуссиях, не допустившим в течение семестра пропусков занятий, и сдавшим реферат на 5 баллов экзамен выставляется без собеседования по билетам.

Процедура проведения экзамена

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Студент готовит ответ в течение 1 часа.

Студент дает развернутый ответ на вопросы билета. Преподаватель обязательно задает практико-ориентированный вопрос.

Кроме того, преподаватель может задать дополнительные вопросы по различным разделам дисциплины, уточняющие уровень сформированности компетенции.

Методические рекомендации по использованию интерактивных форм обучения.

Интерактивные методы обучения являются одним из эффективных средств совершенствования качества подготовки студентов с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Темы обсуждения соответствуют ППЗ. Для увеличения эффективности используется видеоматериал по заданной тематике.

Основными интерактивными методами обучения, которые могут быть применены в рамках изучения данной дисциплины являются следующие: – проведение «круглого стола» (дискуссия, дебаты); мозговой штурм; – деловая (ролевая) игра; – анализ конкретных ситуаций (метод ситуационного обучения); – мастер-класс.

Проведение «круглого стола» – это метод обучения, одна из форм публичного обсуждения проблемы и познавательной деятельности студентов, позволяющая закрепить полученные на лекции знания, восполнить недостаточность информации, научить культуре ведения беседы. Основная цель проведения «круглого стола» – это выработка у студентов профессионального умения излагать мысли, аргументировать и отстаивать своё решение (мнение). Метод может быть использован на практических и групповых занятиях при обсуждении вопроса, рассмотренного на лекции, который представляет определённую сложность для усвоения большинством студентами.

Мозговой штурм (от англ. brain storming – штурм мозга) – это оперативный метод интенсификации процесса группового поиска решения проблемы. Она решается на основе стимулирования творческой активности, при котором студентам предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических.

Преподаватель из общего числа высказанных идей отбирает наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Цель метода мозгового штурма – создать новые идеи, получить лучшую идею или лучшее решение, а также поиск направлений решения задачи.

Деловая (ролевая) игра – это метод обучения, во время которого происходит имитация, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной ситуации из профессиональной деятельности в игровой форме. В деловой игре обучение студентов происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и обязанностями. Общение в деловой игре – это не только совместное усвоение знаний в области изучаемой деятельности, но и общение, имитирующее коммуникацию людей в процессе работы, т. е. это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

Анализ конкретных ситуаций (case-study – изучение случая) – это метод, основанный на моделировании или использовании реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблемы. Основная цель метода – анализ предложенной ситуации и поиск решения проблемы, студентами, используя приобретённые теоретические знания. Главное достоинство метода – самостоятельность при принятии решения, что вызывает неподдельный интерес со стороны студентов к изучаемой проблематике, которая оформляется и подается в виде кейса – конкретной ситуации. Практика проведения занятий с использованием кейсов показывает, что студенты с азартом принимаются за решение проблемы, описанной в кейсе.