

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«30» июня 2020 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.17

Внутренние коммуникации и корпоративная культура

Учебный план: ФГОС 3++_2020-2021_42.03.01_ИБК_ЗАО_МКСКИ - проект.plx

Кафедра: **22** Истории и теории дизайна и медиакоммуникаций

Направление подготовки:
(специальность) 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль подготовки: Маркетинговые коммуникации в сфере культуры и искусств
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
3	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
4	УП	8	55	9	2	Экзамен
	РПД	8	55	9	2	
Итого	УП	4	87	9	3	
	РПД	4	87	9	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017 г. № 512

Составитель (и):

кандидат педагогических наук, Заведующий кафедрой

Вильчинская-Бутенко
Марина Эдуардовна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой истории и теории дизайна и
медиакоммуникаций

Вильчинская-
Бутенко Марина
Эдуардовна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Вильчинская-
Бутенко Марина
Эдуардовна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: сформировать компетенции обучающихся в управлении внутренними коммуникациями, в области формирования, внедрения, коррекции корпоративной культуры организации

1.2 Задачи дисциплины:

- формирование системы знаний о методических основах и методике формирования, внедрения, коррекции корпоративной культуры в условиях многонационального и поликонфессионального трудового коллектива;
- формирование умений, направленных на практическое применение технологий формирования, внедрения, коррекции корпоративной культуры в условиях многонационального и поликонфессионального трудового коллектива;
- организация самостоятельной практической работы студентов над проблемами формирования, внедрения, коррекции корпоративной культуры в условиях многонационального и поликонфессионального трудового коллектива.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Креативные технологии в рекламе и PR

Корпоративная социальная ответственность

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПКп-1: Способен строить свою профессиональную деятельность на основе принципов открытости, доверия и корпоративной социальной ответственности
Знать: приемы и методы работы в системе внутрикорпоративных коммуникаций, основные элементы корпоративной культуры, методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организации.
Уметь: применять полученные теоретические и практические знания для вынесения аргументированных суждений по вопросам управления внутрикорпоративными коммуникациями, диагностировать и оценивать корпоративную культуру.
Владеть: навыками использования инструментов внутрикорпоративных коммуникаций; диагностики, навыками применения методов оценки необходимых культурных изменений, навыками управления корпоративной культурой.

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теория корпоративной культуры	3				
Тема 1. Понятие корпоративной культуры организации. Взаимосвязь корпоративной и национальной культуры. Понятие внутренних коммуникаций		1		11	НИ
Тема 2. Элементы корпоративной культуры и этапы ее формирования. Ценностно- нормативные элементы корпоративной культуры. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.		3		21	НИ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32	
Консультации и промежуточная аттестация - нет			0		
Раздел 2. Национальные модели корпоративной культуры	4				

Тема 3. Семинар: Западная модель корпоративной культуры (Европа и США). Характеристики европейской культуры. Особенности формирования европейской корпоративной модели. Новоевропейская культура и ее отличия. Особенности формирования американской модели КК. Сравнение европейской и американской моделей КК		2	11	НИ
Тема 4. Семинар: Восточная модель корпоративной культуры. Специфика японской культуры. особенности формирования модели японской КК. Японская модель КК		1	11	НИ
Тема 5. Семинар: Специфика российской корпоративной культуры. Факторы, повлиявшие на формирование российской культуры. Особенности предпринимательства в Российской империи и СССР. Российская модель КК		1	11	НИ
Раздел 3. Практика формирования и управления корпоративной культурой и внутренними коммуникациями				
Тема 6. Практическая работа. Диагностика корпоративной культуры. Алгоритм проведения диагностики. Способы прямой и косвенной диагностики		2	11	НИ
Тема 7. Практическая работа: Анализ корпоративных медиа. Практическая работа: Разработка проекта корпоративных медиа. Семинар: Социально-культурное сопровождение персонала организации и технологии командообразования		2	11	НИ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		8	55	
Консультации и промежуточная аттестация (Экзамен)		2,5	6,5	
Всего контактная работа и СР по дисциплине		14,5	93,5	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПКп-1	Характеризует основные этические принципы профессионального общения; Обосновывает этапность построения корпоративной культуры; Применяет усвоенные навыки эффективного общения и рационального поведения в трудовом коллективе, приёмы и технологии командообразования.	перечень вопросов для устного собеседования тестовое задание практико-ориентированное задание

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа

5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	
4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	
3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	
2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 3	
1	Понятие «ценностно-нормативные элементы» корпоративной культуры
2	Понятие «знаково-символические элементы» корпоративной культуры
3	Миссия организации
4	Видение организации, его отличие от миссии
5	Логотип организации и требования к нему
6	Функции дресс-кода в организации
7	Понятие «знаки отличия статуса»
8	Герои организации и легенды, связанные с ними
9	Факторы, определяющие специфику национальной культуры США. Специфика американской модели корпоративной культуры
10	Факторы, определяющие специфику национальной культуры Европы. Специфика европейской корпоративной культуры
11	Факторы возникновения специфики японского трудового менталитета
12	Японский вариант корпоративной культуры
13	Формирование специфики корпоративной культуры в России
14	Составляющие менталитета «советского человека» и корпоративная культура современных российских фирм
15	Характеристики клановой, рыночной, адхократической, иерархической культуры
16	Характеристика прямой и косвенной диагностики корпоративной культуры организации
17	Понятие жизненного цикла организации

18	Технологии командообразования
19	Организация повседневного досуга персонала
20	Организация праздничного досуга персонала
21	Внутрикорпоративный PR и организация эффективной внутрифирменной коммуникации
22	Специфика инсентив-туризма
23	Корпоративные издания: понятие, классификация
24	Корпоративные радио и телевидение
25	Корпоративный кодекс: понятие, структура
26	Корпоративный музей: понятие, общие характеристики
27	Факторы, определяющие специфику европейской культуры и их влияние на модель корпоративной культуры
28	Функции корпоративных СМИ
29	Практикоориентированное задание: сравните предложенные экзаменатором корпоративные издания, обозначив их достоинства и недостатки
30	Практикоориентированное задание: выявите "проблемные точки" в работе с персоналом (по методике К. Камерона и Р. Куинна) и предложите решение выявленных проблем.
31	Практикоориентированное задание: разработайте схему корпоративного волонтерства, исходя из характеристик предложенной экзаменатором организации

5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Миссия организации относится к:
 группе знаково-символических элементов
 группе инновационных элементов
 группе ценностно-нормативных элементов (5)
 группе корпоративно-ответственных элементов

2. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:
 клановую культуру
 адхократическую культуру (5)
 иерархическую культуру
 рыночную культуру

3. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

клановую культуру
 адхократическую культуру
 иерархическую культуру
 рыночную культуру (5)

4. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:
 клановую культуру
 адхократическую культуру
 иерархическую культуру (5)
 рыночную культуру

5. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:
 клановую культуру (5)
 адхократическую культуру
 иерархическую культуру
 рыночную культуру

6. Какой культуре присущи такие черты, как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:
 западной деловой культуре (5)
 восточной деловой культуре
 российской деловой культуре

7. Какой культуре присущи такие черты, как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:
 западной деловой культур
 восточной деловой культуре (5)
 российской деловой культуре

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Диагностика корпоративной культуры организации по методике К. Камерона и Р. Куинна План работы: 1. Разработайте алгоритм диагностики корпоративной культуры организации, в которой работаете / учитесь. 2. Выберите инструментарий для диагностики корпоративной культуры организации, в которой работаете / учитесь. 3. Проведите замеры и составьте отчет о проделанной диагностике корпоративной культуры организации.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

- 1) форма проведения экзамена – устная;
- 2) невозможность пользоваться справочниками и иными материалами;
- 3) второй вопрос каждого билета – практикоориентированный, на материале экзаменатора;
- 4) время на подготовку ответа – 30 минут, проверка знаний и сообщение результатов обучающемуся в этот же день после окончания экзамена.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Вильчинская-Бутенко М. Э.	Социально-культурное сопровождение персонала	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017541
Вильчинская-Бутенко М. Э.	Организация корпоративных мероприятий. Ч. 1. История и теория организации корпоративного досуга	СПб.: СПбГУПТД	2015	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2190
Вильчинская-Бутенко М. Э.	Корпоративная культура	СПб.: СПбГУПТД	2016	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3192
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Лайкер, Джефффри, Хосеус, Майкл, Самсонова, М.	Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний	Москва: Альпина Паблишер	2019	http://www.iprbookshop.ru/82908.html
Демин, Д.	Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений	Москва: Альпина Паблишер	2019	http://www.iprbookshop.ru/82907.html
Вильчинская-Бутенко М.Э.	Корпоративная культура	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017367

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Диагностика и изменение организационной культуры <http://www.trkk.ru/sources/books/61-diagnostika-i-izmenenie-organizacionnoy-kultury-kameron-kim-kuinn-robert.html>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска