

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»  
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«28» \_\_\_ 06 \_\_\_ 2022 года

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.ДВ.04.02** Формирование и управление корпоративной культурой

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)  
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
8	УП	18	36	125,75	0,25	Зачет
	РПД	18	36	125,75	0,25	
Итого	УП	18	36	125,75	0,25	
	РПД	18	36	125,75	0,25	

Санкт-Петербург  
2022

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

Старший преподаватель \_\_\_\_\_

кандидат экономических наук, Доцент \_\_\_\_\_

Домбровская Наталия  
Вениаминовна

Карасева Нина  
Алексеевна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории \_\_\_\_\_

Ильинский Игорь  
Валерьянович

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Лизовская Вероника  
Владимировна

Методический отдел:  
\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1 Цель дисциплины:** Сформировать компетенции обучающегося в области поведения руководителя персонала фирмы с позиций включения в процесс формирования и управления корпоративной культурой.

**1.2 Задачи дисциплины:**

- раскрыть основные теории создания и формы корпоративной культуры для решения управленческих задач;
- развить навыки и возможности коммуникации учащихся;
- привить практические способности в сфере формирования корпоративной культуры, ее изменения и развития для повышения эффективности организации, умения и навыки по формированию внутреннего и внешнего имиджа фирмы для повышения конкурентоспособности организации в условиях современной экономики;
- подготовить специалистов, способных находить организационно-управленческие решения, соответствующие нормам и ценностям корпоративной культуры

**1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:**

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

- Лидерство и управление конфликтами
- Социальный менеджмент
- Деловая этика
- Стратегии управления человеческими ресурсами
- Философия
- Организационное поведение
- Теория организации
- Управление человеческими ресурсами

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами</b>
<b>Знать:</b> Методологию и инструменты количественного и качественного анализа модели организационной культуры; типологизацию организационных культур; основные проблемы в сфере труда и занятости
<b>Уметь:</b> Проводить аудит и анализ культуры организации, выявлять «узкие» места и ликвидировать недостатки; управлять формированием и использованием организационной культуры; формировать стандарты корпоративной культуры
<b>Владеть:</b> Навыками диагностики организационной культуры предприятия и разработки управленческих решений для совершенствования корпоративной культуры предприятия

## 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Характеристика организации и понятие корпоративной культуры	8					Д,О
Тема 1. Типы организаций (Характеристика организационной системы. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком) Практическое занятие: Новое в типах организаций		1	4	15	ГД	

<p>Тема 2. Понятие и структура корпоративной культуры (Культура человека и культура организации. Единство и противоречия. Сущность феномена корпоративной культуры в интерпретации зарубежных и отечественных авторов. Основные подходы в определении структуры корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры (Э. Шейн). Элементы культуры производства (А.А. Погорадзе). Плюсы и минусы)</p> <p>Практическое занятие: Организационные структуры управления и организационная культура</p>	2	4	12	ИЛ	
Раздел 2. Виды корпоративной культуры, её содержание и типы					
<p>Тема 3. Виды культуры организации, их специфика. Элементы культуры организации</p> <p>Практическое занятие: Деление на виды в зависимости от специфики факторов корпоративной культуры</p>	1	5	12	ГД	Д,Р
<p>Тема 4. Содержание корпоративной культуры и ее типы (Характеристики корпоративной культуры. Содержание отношений корпоративной культуры. Субкультуры организации.)</p> <p>Практическое занятие: Виды организационных контркультур</p>	2	4	12	ГД	
Раздел 3. Формирование и поддержание корпоративной культуры					
<p>Тема 5. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.</p> <p>Практическое занятие: экзогенные и эндогенные факторы формирования корпоративной культуры</p>	2	4	12	ИЛ	О

<p>Тема 6. Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры. Методы поддержания корпоративной культуры</p> <p>Практическое занятие: Роль лидеров и отцов-основателей в формировании корпоративной культуры</p>	2	3	12	ГД	
Раздел 4. Культура организации и эффективность деятельности					
<p>Тема 7. Пути влияния культуры на организационную жизнь. Подходы к измерению влияния культуры: модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Р. Квина-Дж. Рорбаха</p> <p>Практическое занятие: воздействие структурных элементов корпоративной культуры на результат деятельности организации</p>	2	4	14	ГД	О,Д

Тема 8. Характеристика методов изменения культуры организации: - изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера; - изменение стиля управления кризисом или конфликтом; - перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; - изменение критерия стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; - смена организационной символики и обрядности Практическое занятие: Изменение корпоративной культуры	2	4	12	АС	
Раздел 5. Особенности управления культурой в организации					
Тема 9. Особенности управления культурой в организации (Способы управления культурой организации. Факторы, благоприятствующие повышению эффективности управления культурой в организации) Практическое занятие: Детерминанты ухудшения и улучшения корпоративной культуры	2	2	12,75	РИ	О,Д
Тема 10. Национальное в организационной культуре (Подходы и модели изучения национального в культуре: системный подход, модель Хофстеда, модель Лэйн и Дистефано, модель Оучи.) Практическое занятие: Специфика делового общения в практике ведения бизнеса в разных странах мира	2	2	12	ГД	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	18	36	125,75		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25				
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>	54,25		125,75		

#### 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
ПК-4	Перечисляет основные создания и формы корпоративной культуры для решения управленческих задач на различных предприятиях. Проводит анализ и определяет тип культуры организации, выявляет «узкие» места для рассматриваемых предпринимательских структур. Разрабатывает организационно-управленческие решения с позиций их социальной значимости в рамках диагностики организационной культуры предприятия.	Вопросы для устного собеседования Практико-ориентированное задание Практико-ориентированное задание

### 5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся продемонстрировал знание основных концепций, принципов и методов формирования корпоративной культуры. Освоил методику обоснования и выбора применительно к конкретным условиям. В достаточной степени владеет терминологией, проработал основные рекомендованные источники информации. Допускаются незначительные ошибки в ответе на вопросы преподавателя. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра	
Не зачтено	Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Отсутствие даже целостного представления о предмете дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета. Незнание основных терминов. Списывание. 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
Семестр 8	
1	Актуальность исследования проблем корпоративной культуры за рубежом и в России.
2	История развития представлений о корпоративной культуре.
3	Понятие корпоративной культуры
4	Модель корпоративной культуры Штейна.
5	Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.
6	Ценности как ядро корпоративной культуры. Виды ценностей корпоративной культуры.
7	Типы корпоративных культур (Чарльз Хэнди).
8	Типы корпоративных культур (К. Камерон и Р. Куинн).
9	Типы корпоративных культур (мужские и женские).
10	Типы корпоративных культур (Г. Хофстеде).
11	Внутренний имидж, пути его формирования.
12	Внешний имидж, пути его формирования.
13	Корпоративный имидж и его функции. Модель корпоративного имиджа
14	Стиль управления как элемент корпоративной культуры.
15	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры
16	Понятие и виды субкультур.
17	Сильные и слабые корпоративные культуры.
18	Параметры анализа корпоративной культуры.
19	Принципы и этапы формирования корпоративной культуры
20	Методы и мероприятия формирования корпоративной культуры
21	Методы поддержания корпоративной культуры
22	Методы изменения корпоративной культуры
23	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность
24	Исследование корпоративной культуры
25	Этнически-географическое разнообразие корпоративных культур

26	Особенности корпоративной культуры в России: история и современность
27	Культура индивида и корпоративная культура
28	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция
29	Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры
30	Способы управления культурой организации
31	Факторы, благоприятствующие повышению эффективности управления культурой в организации
32	Специфика делового общения в практике ведения бизнеса в разных странах мира
33	Демократический стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем
34	Авторитарный стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем
35	Баланс интересов как основа корпоративной культуры
36	Роль руководителя в формировании корпоративной культуры
37	Корпоративный кодекс организации и его основные элементы
38	Проблемы развития корпоративной культуры в России
39	Человеческий капитал – важнейший элемент корпоративной культуры
40	Корпоративная культура и менеджмент
41	Методы диагностики корпоративной культуры

### 5.2.2 Типовые тестовые задания

Не предусмотрено

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры. Практическое задание в форме учебного кейса (на примере биографии конкретного известного лидера в различных сферах экономики и управления и его личного вклада в формирование корпоративной культуры фирмы, описание/изобразить)

Точно сформулированного ответа не существует. При ответе студент должен, например, упомянуть соотношение личностных качеств лидера и ценностей компании, формальные и неформальные каналы, при помощи которых лидер транслировал свои идеи, определить тип лидера и тип корпоративной культуры компании, роль лидера в формировании внешнего и внутреннего имиджа 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

Зачет проводится в устной форме. На подготовку ответов на два вопроса студенту отводится 40 мин. При подготовке к ответу студент не может использовать учебные и справочные материалы

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
Дорофеева, Л. И.	Организационное поведение	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	<a href="http://www.iprbookshop.ru/110572.html">http://www.iprbookshop.ru/110572.html</a>
Надеева, М. И.	Социальная культурология	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет	2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/95026.html">http://www.iprbookshop.ru/95026.html</a>
Астафьева, О. Н., Грушевицкая, Т. Г., Садохин, А. П.	Культурология. Теория культуры	Москва: ЮНИТИ-ДАНА	2017	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81652.html">http://www.iprbookshop.ru/81652.html</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Щеглова, Л. В., Шипулина, Н. Б., Саенко, Н. Р.	Культурология. Единство и многообразие форм культуры	Саратов: Ай Пи Эр Медиа	2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/31951.html">http://www.iprbookshop.ru/31951.html</a>

Бардасова, Э. В., Сергеева, Е. А.	Теория организации и организационное поведение	Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет	2013	<a href="http://www.iprbookshop.ru/63478.html">http://www.iprbookshop.ru/63478.html</a>
--------------------------------------	--	--	------	---

## 6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). URL:<http://window.edu.ru/>.
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL:[http://sutd.ru/studentam/extramural\\_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL:<http://iprbookshop.ru/>
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

## 6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Windows  
MicrosoftOfficeProfessional  
Microsoft Office Standart Russian Open No Level Academic

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

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска