

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

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

Учебный план: 2025-2026 38.03.02 ИФСТЗ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-175.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 | 89,75 | 0,25 | Зачет |
| | РПД | 18 | 36 | 89,75 | 0,25 | |
| Итого | УП | 18 | 36 | 89,75 | 0,25 | |
| | РПД | 18 | 36 | 89,75 | 0,25 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

Старший преподаватель _____

кандидат экономических наук, Доцент _____

Домбровская Наталия
Вениаминовна

Плешакова Елена
Алексеевна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории _____

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой _____

Лизовская Вероника
Владимировна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающегося в сфере формирования и управления корпоративной культуры, как важного инструмента влияния на персонал и повышения конкурентоспособности компании в современных условиях. .

1.2 Задачи дисциплины:

- раскрыть основные теории создания и формы корпоративной культуры для решения управленческих задач;
- сформировать понимание подходов к выбору организационно-управленческих решений, соответствующие нормам и ценностям корпоративной культуры;
- привить практические навыки в сфере формирования корпоративной культуры, ее изменения и развития для повышения эффективности организации;
- 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

Философия

Организационное поведение

Теория организации

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен реализовывать корпоративную социальную политику организации

Знать: методологию и инструменты количественного и качественного анализа модели организационной культуры; типологизацию организационных культур

Уметь: проводить аудит и анализ культуры организации, выявлять «узкие» места и ликвидировать недостатки; управлять формированием и использованием организационной культуры; формировать стандарты корпоративной культуры

Владеть: 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 | 6 | ГД | |
| 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. Практическое занятие: Организационные структуры управления и организационная культура | | 2 | 4 | 8 | ИЛ | |
| Раздел 2. Виды корпоративной культуры, её содержание и типы | | | | | | |
| Тема 3. Виды культуры организации, их специфика. Элементы культуры организации. Клановая корпоративная культура и ее особенности. Адхократическая корпоративная культура и ее особенности. Рыночная корпоративная культура и ее особенности. Иерархическая корпоративная культура и ее особенности. Характеристика элементов корпоративной культуры организации. Практическое занятие: Факторы корпоративной культуры и их влияние на организацию | | 1 | 5 | 8 | ГД | |
| Тема 4. Содержание корпоративной культуры и ее типы. Характеристики корпоративной культуры. Содержание отношений корпоративной культуры. Субкультуры организации. Практическое занятие: Виды организационных контркультур | 2 | 4 | 8 | ГД | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|----|----|--|-----|
| Раздел 3. Формирование и поддержание корпоративной культуры | | | | | | О |
| Тема 5. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Стиль лидерства менеджеров, организационные характеристики, стейкхолдеры, история компании и прочие внутренние факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Внешние факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Практическое занятие: экзогенные и эндогенные факторы формирования корпоративной культуры | 2 | 4 | 8 | ИЛ | | |
| Тема 6. Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры. Методы поддержания корпоративной культуры. Основные методы формирования корпоративной культуры. Влияние лидера на процесс формирования корпоративной культуры. Ритуалы, традиции, система коммуникаций, поощрения и признания, как инструменты поддержания корпоративной культуры. Значение инструментов адаптации новых сотрудников в поддержании корпоративной культуры. Практическое занятие: Роль лидеров и отцов-основателей в формировании корпоративной культуры | 2 | 3 | 8 | ГД | | |
| Раздел 4. Культура организации и эффективность деятельности | | | | | | |
| 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 Практическое занятие: воздействие структурных элементов корпоративной культуры на результат деятельности организации | 2 | 4 | 8 | ГД | | |
| 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 | | О,Д |

| | | | | | | |
|--|--|-------|----|-------|--|-----|
| Раздел 5. Особенности управления культурой в организации | | | | | | О,Д |
| 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 |
| 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 | 11 | | ГД |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | | 18 | 36 | 89,75 | | |
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет) | | 0,25 | | | | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | | 54,25 | | 89,75 | | |

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-3 | Перечисляет основные способы 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. | |

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 несущественные ошибки в ответе на вопросы преподавателя. | |

| | | |
|------------|--|--|
| Не зачтено | Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета. Незнание основных терминов. Списывание. | |
|------------|--|--|

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 |
|--|--|--|-------------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Полянок, О. В., Гладкова, И. В. | Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 1 | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2024 | https://www.iprbooks.hop.ru/140893.html |
| Полянок, О. В., Гладкова, И. В. | Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 2 | Москва: Ай Пи Ар Медиа | 2024 | https://www.iprbooks.hop.ru/140894.html |
| Виговская, М. Е. | Профессиональная этика и этикет | Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа | 2023 | https://www.iprbooks.hop.ru/137764.html |
| Воробьева, Н. В., Банникова, Н. В., Грачева, Д. О., Пупынина, Е. Г., Воробьев, А. С. | Этика профессиональной деятельности | Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет | 2022 | https://www.iprbooks.hop.ru/129618.html |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Демин, Д., Казаковой, Н. | Корпоративная культура: десять самых распространенных заблуждений | Москва: Альпина Паблшер | 2024 | https://www.iprbooks.hop.ru/137965.html |
| Гуревич, П. С. | Этика | Москва: ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/71049.html |

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
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 |