

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.07

Основы корпоративной и организационной культуры

Учебный план: 2026-2027 38.04.02 ИФСТЗ Эконом и регул рынка труда ОО № 2-1-183.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки: 38.04.02 Экономика и регулирование рынка труда
(специализация)

Уровень образования: магистратура

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				
3	УП	16	16	39,75	0,25	2	Зачет
	РПД	16	16	39,75	0,25	2	
Итого	УП	16	16	39,75	0,25	2	
	РПД	16	16	39,75	0,25	2	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

ст. преподаватель

Домбровская Наталия
Вениаминовна

к.э.н., доцент

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: Формирование компетенций обучающихся в области формирования и развития корпоративной и организационной культуры в системе управления организацией, ее влияния на производительности труда и конкурентоспособность организаций.

1.2 Задачи дисциплины:

- Раскрыть понятие и сущность корпоративной и организационной культуры, классификацию культур.
- Научить диагностировать уровень зрелости и типы корпоративных культур, определять их влияние на эффективность бизнеса.
- Научить применению технологий формирования и внедрения ценностей и норм внутриорганизационной культуры.
- Продемонстрировать методы коррекции негативных проявлений культурных элементов и способствовать позитивным изменениям.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

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

Коммуникативные технологии в управлении

Искусство переговоров

Аналитика кадровых бизнес-процессов

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-3: Способен осуществлять реализацию консультационного проекта разработки системы и стратегии управления персоналом организации
Знать: методы исследования организационной культуры и ее влияние на эффективность деятельности организации
Уметь: оценивать эффективность корпоративной и организационной культуры предприятия
Владеть: навыками разработки мероприятий для поддержания и изменения корпоративной и организационной культуры, совершенствования стратегии управления персоналом

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. Понятие и значение корпоративной культуры для современного бизнеса	3					Д,О
Тема 1. Структура корпоративной культуры: Ядро корпоративной культуры: ценности, убеждения, миссии. Поверхностный слой: символы, ритуалы, легенды, мифы. Промежуточный слой: нормы, правила, поведенческие паттерны. Функции корпоративной культуры. Идентификационная функция: формирование чувства принадлежности к организации. Ориентационная функция: направленность сотрудников на достижение целей компании. Регуляторная функция: установка правил и норм поведения. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Современные тенденции в корпоративной культуре. Практическое занятие: Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Методы формирования и укрепления корпоративной культуры		4	4	12		
Тема 2. Типология организационных культур. Подходы к типологии организационных культур - Подход Чарльза Хэнди: классификация на четыре типа культур (культура власти, культура роли, культура задачи, культура личности). - Подход Терренса Дила и Аллена Кеннеди: классифицирует культуры на клановую, адхократическую, бюрократическую и рыночную. - Кросс-культурный подход Герта Хофстеде: классификация по показателям дистанции власти, избегания неопределенности, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, долгосрочная ориентация и сдержанность-индивидуализм. Практическое занятие. Влияние организационной культуры на эффективность организации		2	2	6		

Раздел 2. Формирование и управление корпоративной/организационной культурой						Д,О
Тема 3. Диагностика уровня корпоративной/организационной культуры. Подходы к диагностике корпоративной культуры. Этапы диагностики корпоративной культуры. Методы диагностики корпоративной культуры. Разработка рекомендаций по улучшению корпоративной культуры Практическое занятие: Анализ и интерпретация результатов диагностики		4	4	6		
Тема 4. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры. Инструменты поддержания корпоративной культуры. Вовлеченность сотрудников в формирование корпоративной культуры. Практическое занятие. Оценка эффективности сформированной корпоративной культуры. Корректировка и обновление корпоративной культуры		2	2	6		
Тема 5. Управление изменениями корпоративной культуры. Причины изменений корпоративной культуры. Этапы процесса изменения корпоративной культуры. Методы управления изменениями корпоративной культуры. Практическое занятие. Роль лидера в изменении корпоративной культуры		4	4	9,75		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		16	16	39,75		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25				
Всего контактная работа и СР по дисциплине		32,25		39,75		

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 подходы к диагностике организационной культуры, описывает ее влияние на эффективность деятельности организации. Анализирует и оценивает эффективность предложенной культуры организации/фирмы. Определяет направления действий для поддержания и изменения корпоративной и организационной культуры.	

5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся продемонстрировал знание основных терминов, концепций, принципов и методов дисциплины. Освоил методику обоснования и выбора применительно к конкретным условиям. 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.	

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 3	
1	Понятие и сущность корпоративной культуры.
2	Этапы формирования и развития корпоративной культуры.
3	Значение миссии, видения и ценностей компании в корпоративной культуре.
4	Методы диагностики состояния корпоративной культуры.
5	Управление изменениями в корпоративной культуре.
6	Роль лидеров и руководителей в формировании корпоративной культуры.
7	Взаимосвязь корпоративной культуры и стратегии компании.
8	Принципы и инструменты поддержания корпоративной культуры.
9	Причины сопротивления изменениям в корпоративной культуре.
10	Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности организации.
11	Эволюция представлений об организационной культуре.
12	Типологии организационных культур: сравнительный анализ.
13	Модели описания и измерения организационной культуры.
14	Национальные особенности влияния на формирование организационной культуры.
15	Проблема адаптации новых сотрудников к корпоративной культуре.
16	Внешняя среда и ее воздействие на организационную культуру.
17	Организация коммуникации в корпоративной культуре.
18	Роль корпоративной символики и ритуалов в укреплении корпоративной культуры.
19	Традиционные и современные подходы к развитию корпоративной культуры.
20	Критерии оценки зрелости организационной культуры.
21	Профессиональная культура специалиста и ее связь с корпоративной культурой.
22	Этика и мораль в корпоративной культуре.
23	Влияние глобализации на организацию корпоративных культур.
24	Риски и угрозы деструктивной корпоративной культуры.
25	Корпоративная культура и инновационное развитие компании.

5.2.2 Типовые тестовые задания

Тестовое задание №1 (закрытый вопрос с одним правильным вариантом ответа):

Вопрос:

Какой из компонентов корпоративной культуры относится к поверхностному слою, отражающему видимую сторону культуры?

- а) Миссия и ценности компании
- б) Архитектурный стиль зданий компании
- в) Философия и мировоззрение основателей
- г) Глубоко укоренившиеся убеждения сотрудников

Тестовое задание №2 (задание на соответствие):

Задача:

Соотнесите каждую категорию организационной культуры с соответствующими характеристиками:

1. Клановая культура
2. Адхократическая культура
3. Бюрократическая культура
4. Рыночная культура

Характеристики:

- а) Строгость правил, формализация, иерархия
- б) Инновации, риск, творческий подход
- в) Дружелюбие, традиция, гармония
- г) Результат, конкуренция, скорость

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Практическое задание №1. Анализ корпоративной культуры компании

Выберите одну известную российскую или международную компанию и проведите анализ её корпоративной культуры. Изучите веб-сайт компании, СМИ, отзывы сотрудников, интервью с руководством и другие доступные источники. Затем выполните следующее:

- Опишите миссию и ценности компании.
- Выделите основные элементы корпоративной культуры (символы, ритуалы, традиции).
- Опишите особенности поведения сотрудников и менеджеров.
- Сделайте вывод о том, насколько сильна и положительно воспринимается корпоративная культура компании.

Представьте, что вы возглавляете небольшую компанию, оказывающую профессиональные услуги (IT-разработки, бухгалтерский аудит, консалтинг и т.п.). Разработайте концепцию корпоративной культуры вашей компании, содержащую:

- Миссию и видение компании.
- Основные ценности и принципы.
- Идеальную атмосферу в коллективе.
- Символы и традиции, укрепляющие корпоративную культуру.
- Методы и мероприятия по внедрению и поддержанию разработанных ценностей.

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

На подготовку к ответу студенту отводится 30 мин. При подготовке к ответу студент не может пользоваться учебной и справочной литературой.

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
Акимова, Ю. Н., Бурмистров, А. Н., Евсеева, С. А., Мудрова, Е. Б., Рассказова, О. А., Синявина, М. П., Яковлев, А. А.	Теория организации и организационное поведение (углубленный курс)	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/128653.html
Беликова, И. П., Ивашова, В. А.	Организационная культура	Ставрополь: Секвойя	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/121733.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Иглтон, Т., Баткин, Л., Шпенглер, О., Фрейд, З., Радклиф-Браун, А., Парсонс, Т., Бергер, П., Лукман, Т., Морган, Л. Г., Шпенглер, О., Карнейро, Р., Мосс, М., Тайлор, Э. Б., Хейзинга, Й., Гофф, Ж., Трюон, Н., Бахтин, М., Бодрийяр, Ж., Ортега -и-Гассет, Х., Маркузе, Г., Кастельс, М., Тоффлер, Э., Зиммель, Г., Глазычев, В., Амин, Э., Трифт, Н., Ветошкина, Ю. В.	Культурология. Хрестоматия	Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет	2021	https://www.iprbooks.hop.ru/123060.html
Чегринцова, С. В.	Организационное поведение	Тверь: Тверской государственный университет	2023	https://www.iprbooks.hop.ru/136327.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://ecsosman.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

MicrosoftOfficeProfessional
 Microsoft Windows
 Интернет-тренажеры в сфере образования

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