



УТВЕРЖДЕНО

на заседании Учёного совета

ОУП ВО «АТиСО»

«16» января 2026 г. протокол № 19

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура

(шифр и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

51.03.01 Культурология

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Основы управления в сфере культуры и социума

(наименование профиля / специализации)

бакалавриат

(уровень высшего образования)

Кафедра гуманитарных, социальных и естественнонаучных дисциплин

Разработчик программы:

профессор кафедры экономики и менеджмента,

доктор экономических наук, профессор

Кондрашихин А.Б.

Севастополь – 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ЕЕ ОБЪЕМ И МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	8
4. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ	10
5. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18
7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	19
8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	20
ПРИЛОЖЕНИЕ	21

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ЕЕ ОБЪЕМ И МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Целью учебной дисциплины является: в формировании комплексного представления о корпоративной культуре организации и ее значении в управлении персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются: подготовка бакалавров, владеющих: - способностью анализировать элементы корпоративной культуры; -способностью оценивать корпоративную культуру и выявлять ее недостатки; - способностью применять методы поддержания и изменения корпоративной культуры в зависимости от целей организации; - навыками диагностики корпоративной культуры; -умением оценивать влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.

В совокупности с другими дисциплинами базовой и вариативной части ФГОС ВО дисциплина «Корпоративная культура» направлена на формирование следующих профессиональных компетенций:

ПК-5-Способен разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские, образовательные, художественно-творческие, другие программы в области культуры и искусства.

ПК-7 – Способен управлять практической реализацией социокультурных проектов и программ, координировать различные виды деятельности.

Требования к результатам изучения дисциплины «Корпоративная культура».

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения:

Таблица 1.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Культурно-просветительский	ПК-5-Способен разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские, образовательные, художественно-творческие, другие программы в области	ПК-5.1. Знает границы практического применения знаний в области культурологии в культурно-досуговой, культурно-просветительской, художественно-творческой, других видах деятельности. ПК-5.2. Умеет разрабатывать культурно-

	культуры и искусства.	досуговые, образовательные, художественно-творческие, другие программы с заданными параметрами в области культуры и искусства, проработать этапы практической реализации разработанных программ. ПК-5.3 Владеет навыками разработки и доработки различных программ; навыками реализации существующих программ; навыками практической коммуникативной, психолого-педагогической деятельности.
Организационно-управленческий	ПК-7 – Способен управлять практической реализацией социокультурных проектов и программ, координировать различные виды деятельности.	<p>ПК-7.1. Знает основы менеджмента в социокультурной сфере; специфику современной повседневной и организационной культуры.</p> <p>ПК-7.2. Умеет организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности.</p> <p>ПК-7.3. Владеет навыками составления Должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации Социокультурных проектов и программ</p>

1.2 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Корпоративная культура» является дисциплиной по выбору из блока элективов №2 образовательной программы по направлению подготовки «Основы управления в сфере культуры и социума» изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Пререквизиты дисциплины: Содержательно дисциплина опирается на те знания и навыки, которые должны были сформироваться у студентов после изучения Б1. О.11 «Теория культуры».

Постреквизиты дисциплины: Б1.О.22 «Культурные и креативные индустрии», Б1.О.23 «Культура массовых коммуникаций».

Форма промежуточной аттестации: зачет.

1.3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.

Таблица 1.2 – Распределение объема дисциплины по видам работ

Курс	Семестр	Общий объем, ЗЕ (ч)	Контактная работа, ч			Самостоятельная работа, ч	Реферат, РГЗ, контр. работа, коллоквиум	Курсовой проект (работа)	Зачет (семестр)	Экзамен (семестр)
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия					
3	5	4 (144)	36	36	-	72	-	-	4	-

Соотношение количества часов самостоятельной работы студента к общему объему часов составляет: 72/144 (51 %)

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Структура дисциплины

Наименование темы	Семестр	Общее количество часов	Контактная				Самостоятельная работа, ч	Формы текущего контроля*
			Лекции, ч	Практические занятия, ч	Лабораторные занятия, ч	работы, ч		
Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры.	5	16	4	4			8	тест, собеседование
Тема 2. Характеристика корпоративной культуры.	5	16	4	4			8	тест, собеседование
Тема 3. Элементы корпоративной культуры и их взаимодействие.	5	16	4	4			8	тест, собеседование
Тема 4. Цели и ценности корпоративной культуры.	5	16	4	4			8	тест, собеседование
Тема 5. Психологический комплекс корпоративной культуры.	5	16	4	4			8	тест, собеседование
Тема 6. Диагностика корпоративной культуры.	5	16	4	4			8	тест, собеседование

Тема 7. Теоретические и практические основы управления корпоративной культуры.	5	16	4	4		8	тест, собеседование
Тема 8. Управление персоналом в процессах формирования и поддержания корпоративной культуры.	5	16	4	4		8	тест, собеседование
Тема 9. Корпоративная культура и эффективность организации.	5	16	4	4		8	тест, собеседование
Всего:		144	36	36		72	

2.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические основы корпоративной культуры.

Корпоративная культура: понятийные системы. Роль и место корпоративной культуры в системе управления персоналом организации. Национальная культура. История исследования и тенденции развития корпоративной культуры. Функции и свойства культуры. Стратегии изучения корпоративной культуры.

Тема 2. Характеристика корпоративной культуры.

Субкультуры. Доминирующие культуры. Контркультуры. Сильные и слабые культуры.

Факторы, влияющие на культуру. Разделяемость культуры. Типология корпоративных культур.

Типология К. Камерона, Р. Куинна. Типология М. Бурке. Типология У. Оучи. Типология Ч. Ханди.

Типология Г. Хофстиде. Типология Р. Рюттингера. Дефекты культуры.

Тема 3. Элементы корпоративной культуры и их взаимодействие.

Характеристики корпоративной культуры. Коммуникативное единство организации.

Организационный климат. Модели корпоративной культуры. Модель Э. Шэйна. Модель Ф.

Харриса и Р. Морана. Модель В. Сате. Девизы, лозунги. Нормы и правила. Имидж организации.

Репутация организации. Символы, обряды, традиции, мифы, легенды, герои. Сторителлинг.

Тема 4. Цели и ценности корпоративной культуры.

Миссия организации. Цели и целеполагание различных типов корпоративных культур.

Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения работников. Корпоративный кодекс компании. Корпоративная этика.

Тема 5. Психологический комплекс корпоративной культуры.

Категория «Лидерство» в корпоративной культуре. Навыки и компетенции лидеров различных типов культур. Общие закономерности и проблемы российского лидерства. Гендерный аспект корпоративной культуры. Менталитет. Российская культура как модель ценностей менталитета. Психологические модели корпоративной культуры.

Тема 6. Диагностика корпоративной культуры.

Этапы диагностики. Инструменты диагностики. Методы диагностики. Разработка рамочных конструкций. Методика К. Камерона и Р. Куинна. Методика Т. Дила и А. Кеннеди.

Методика критериев оценки. Визуализация корпоративной культуры. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры.

Тема 7. Теоретические и практические основы управления корпоративной культуры.

Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Оценка корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры.

Коммуникационные технологии при укреплении корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Модели организационных изменений. Формализация корпоративной культуры.

Тема 8. Управление персоналом в процессах формирования и поддержания корпоративной культуры.

Отбор и набор персонала, соответствующего критериям корпоративной культуры.

Мотивационный механизм развития и укрепления корпоративной культуры. Социализация, адаптация и обучение персонала. Карьера. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных корпоративных культур. Сопротивление работников корпоративной культуре.

Диагностика приверженности. Лояльность персонала. Модель развития лояльности персонала организации.

Тема 9. Корпоративная культура и эффективность организации.

Эффективность. Результативность. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом. Удовлетворенность трудом. Корпоративная культура как фактор организационной эффективности. Модели влияния корпоративной культуры на организацию. Влияния культуры на организацию: модель В. Сате. Модель Парсонса. Модель Питерса – Уотермана. Модель Квина – Рорбаха. Модель Д. Денисона. Разработка инновационных проектов. Инновационные проекты в корпоративной культуре. Влияние корпоративной культуры на эффективность внедрения инновационных проектов в области управления персоналом.

2.3. Образовательные технологии, применяемые для реализации дисциплины:

- личностно-ориентированные технологии обучения (технология обучения как учебного исследования, технология коллективной мыследеятельности, технология эвристического обучения, метод

- проектов);
- предметно-ориентированные технологии (технология постановки цели, модульное обучение);
 - технология оценивания достижений обучающихся (рейтинговые технологии);
 - интерактивные технологии (технология «развития критического мышления через чтение и письмо», технология проведения дискуссий).

Соотношение разделов, тем дисциплины и применяемых технологий обучения:

Наименование темы	Применяемые образовательные технологии						Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение
	Интерактивная лекция	Проблемное обучение	Командная работа	Деловая игра	Групповая дискуссия	Ученый диспут	Виртуальные практикумы и тренажеры
Тема 1.	*		*			*	
Тема 2.	*			*	*		
Тема 3.	*	*	*				
Тема 4.	*				*		
Тема 5.	*	*	*				
Тема 6.	*	*			*		
Тема 7.	*				*		
Тема 8.	*	*	*				
Тема 9.	*	*		*			

3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Самостоятельная работа

Наименование работы, ее вид	Содержание/характеристика работы, планируемые результаты
Самоподготовка	проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий. Планируемые результаты: усвоение знаний, формирование профессиональных умений, навыков и компетенций будущего специалиста; повышение качества и интенсификации образовательного процесса;

	формирование интереса к избранной профессии и овладению ее особенностями.
Подготовка к практическим занятиям	<p>проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий по дисциплине; работа с обязательной и дополнительной литературой, включенной в планы семинарских занятий</p> <p>Планируемые результаты: Закрепление знания теоретического материала практическим путем.</p>
Подготовка презентации	Подготовить характеристику одного из языков, существовавших в странах Большого Средиземноморья в форме презентации. Планируемые результаты: закрепление теоретического материала практическим путем
Составление глоссария	<p>Студентам предлагается зафиксировать в лекционной тетради и освоить 50 терминов по заданной дисциплине.</p> <p>Планируемые результаты: максимальное развитие познавательных и творческих способностей личности</p>

3.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

№ п/п	Наименование изданий учебной литературы	Количество экземпляров
Основная литература		
1.	Нежелченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.	<p>Для авторизованных пользователей.</p> <p>Регистрация по индивидуальному логину и паролю.</p>
2.	Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебное пособие : [16+] / И. П. Беликова ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2021. – 104 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700600 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.	<p>Для авторизованных пользователей.</p> <p>Регистрация по индивидуальному логину и паролю.</p>
3.	Зайнуллин, С. Б. Корпоративная культура и корпоративный PR / С. Б. Зайнуллин, О. А. Зайнуллина. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 536 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700745 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр.: с. 524-531. – ISBN 978-5-4499-3684-4. – DOI 10.23681/700745. – Текст : электронный.	<p>Для авторизованных пользователей.</p> <p>Регистрация по индивидуальному логину и паролю.</p>

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины представлены в **приложении**.

4. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Основные виды учебной работы бакалавра по дисциплине «Корпоративная культура – это лекции, подготовка и работа на практических занятиях, участие в дискуссиях, самостоятельная проработка научной и учебной литературы, освоение аналитической информации, итоговый контроль – зачет в 5 семестре.

Контроль на лекциях производится в форме предварительного ознакомления студентов с методикой слушания и конспектирования лекций (контроль над проведением записей, за реакцией на предложенный материал лекции, контрольные просмотры конспекта лекций, ответы на вопросы, диалог).

Используются следующие методические приемы: постановка вопросов по основным проблемам изучаемой темы в процессе изложения учебного материала, двусторонний диалог; участие студентов в решении проблемы в процессе лекции; вопросы обучающихся на лекции и ответы преподавателя на них.

Контроль на практических занятиях. Для организации контроля знаний на практических занятиях разрабатываются планы практических занятий, литература к ним, темы для самостоятельной подготовки обучающихся к практическим занятиям. Производятся письменные и устные формы контроля за усвоением учебного материала обучающимися, устные формы состоят в заслушивании и обсуждении выступлений по вопросам плана практического занятия, дискуссии, доклады.

Предложенные формы и методы работы не только обеспечивают текущий контроль за освоением знаний, но и активизируют внимание, мыслительную деятельность студентов, повышают интерес к предмету.

Таблица 4.1 – Примерный перечень контрольных вопросов для практических работ

Наименование занятия	Контрольные вопросы
ПЗ. 1-9	Вопросы к обсуждению: 1. Феномен корпоративной культуры: междисциплинарный характер и методы изучения 2. Генезис научных представлений о корпоративной культуре 3. Концепция изучения корпоративной культуры 4. Культура организации на этапах ее жизненного цикла Вопросы к обсуждению: 1. Менталитет как детерминанты корпоративной культуры 2. Особенности национального в корпоративной культуре.

Наименование занятия	Контрольные вопросы
	<p>Задание «Дао Toyota» Проанализируйте принципы работы «Toyota». Выявите особенности. Какие отличительные черты национального менталитета обусловили эти особенности? «Toyota» в своей деятельности руководствуется принципами:</p> <p>Принцип 1. Принимай управленческие решения с учетом долгосрочной перспективы, даже если это наносит ущерб краткосрочным финансовым целям.</p> <p>Принцип 2. Процесс в виде непрерывного потока способствует выявлению проблем.</p> <p>Принцип 3. Используй систему вытягивания, чтобы избежать перепроизводства.</p> <p>Принцип 4. Распределяй объем работ равномерно (хейдзунка): работай как черепаха, а не как заяц.</p> <p>Принцип 5. Сделай остановку производства с целью решения проблем частью производственной культуры, если того требует качество.</p> <p>Принцип 6. Стандартные задачи – основа непрерывного совершенствования и делегирования полномочий сотрудникам.</p> <p>Принцип 7. Используй визуальный контроль, чтобы ни одна проблема не осталась незамеченной.</p> <p>Принцип 8. Используй только надежную, испытанную технологию.</p> <p>Принцип 9. Воспитывай лидеров, которые досконально знают свое дело, исповедуют философию компании и могут научить этому других.</p> <p>Принцип 10. Воспитывай незаурядных людей и формируй команды, исповедующие философию компании.</p> <p>Принцип 11. Уважай своих партнеров и поставщиков, ставь перед ними трудные задачи и помогай им совершенствоваться.</p> <p>Принцип 12. Чтобы разобраться в ситуации, надо увидеть все своими глазами (генти генбуцу).</p> <p>Принцип 13. Принимай решение не торопясь, на основе консенсуса, взвесив все возможные варианты; внедряя его, не медли (немаваси).</p> <p>Принцип 14. Станьте обучающейся структурой за счет неустанного самоанализа (хансей) и непрерывного совершенствования (кайдзен).</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Сильные и слабые культуры в организации. Практические примеры. 2. Субкультуры и их значение для организации. 3. Выявление факторов, влияющих на культуру организации. 4. Определение разделяемости культуры персоналом.</p> <p>Задание «IBM» Предположите тип корпоративной культуры корпорации IBM, работа которой проявляется в следующих принципах, используя все возможные типологии культур (свой ответ аргументируйте): - передача специалистам максимального необходимого набора полномочий (власти) для выполнения возложенных на них функций. Они несут всю полноту</p>

Наименование занятия	Контрольные вопросы
	<p>ответственности за свои действия по их осуществлению; - привлечение к работе специалистов высокого класса с достаточно независимым и самостоятельным складом мышления; - создание со стороны администрации приоритета доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности; - разделение на ячейки, функционирование каждой из которых может автономно обеспечиваться одним человеком; - проведение постоянных структурных изменений; - регулярное проведение опросов; - материальное стимулирование, основанное как на показателях индивидуальной деятельности, так и на результатах работы организации в целом; - проведение политики гарантированной занятости, при которой даже в условиях экономических спадов организация предпринимает все усилия для сохранения численности персонала; - стимулирование личной инициативы работников при решении общих задач и постоянство правил поведения в фирме; - доверие к отдельному работнику компании со стороны менеджеров; - развитие коллективных методов решения проблем; - планирование карьеры, при котором подбор менеджеров на новые или освободившиеся должности происходит из числа работников компании; - предоставление работникам широкого спектра социальных услуг.</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Наполнение корпоративной культуры 2. Модели корпоративной культуры 3. Формирование имиджа и репутации организации</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Символы, обряды, традиции, мифы, легенды 2. Технология сторитейлинга Задание «Сторитейлинг» Изучите примеры из практической деятельности компаний. Какое назначение имеет сторитейлинг в корпоративной культуре?</p> <p>В компании Nordstrom Inc. руководство способствует распространению легенды о том, что как-то один покупатель умудрился получить компенсацию за некачественную автомобильную покрышку, при том, что эта компания вовсе не выпускает автомобильные покрышки. Эта легенда лишней раз подтверждает политику компании, направленную на то, что претензии клиентов выполняются без вопросов и в компании неукоснительно соблюдается правило: "Клиент - всегда прав". Легенда, передаваемая в компании Dayton Hudson, рассказывает о том, как Кен Мэк (Ken Macke), будучи генеральным директором, подарил одной женщине стиральную машину из-за того, что она всего лишь хотела заменить вышедший из строя приводной ремень. В компании полагают, что эта легенда помогает правильному отношению рядовых работников к жалобам и требованиям клиентов.</p> <p>В компании Hewlett-Packard рассказывают, что как-то раз Билл Хьюлетт отправился на завод и обнаружил, что дверь, ведущая</p>

Наименование занятия	Контрольные вопросы
	<p>на склад лаборатории, была закрыта. Он взломал замок и повесил на дверь записку: "Никогда больше не закрывайте эту дверь. Спасибо. Билл". Хьюлетту хотелось, чтобы инженеры имели свободный доступ к запасным частям, они даже могли брать их домой. Все это просто необходимо для поощрения творчества, и именно это и являлось частью "Пути Hewlett-Packard".</p> <p>В компании 3М рассказывают, как однажды уволили сотрудника за то, что он настаивал на внедрении нового продукта даже после того, как его начальник сказал ему: "Идиотская идея. Мы не будем ее реализовывать!" Даже после своего увольнения, он не ушел с работы. Вечерами в пустом кабинете он оставался и работал над "бесперспективным проектом". За это он не получал никакой оплаты. В конце концов, его восстановили на работе, его идея имела большой успех и его назначили на должность вице-президента.</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Подходы к разработке миссии организации 2. Формулирование целей организации 3. Ценности и ценностные ориентации</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Практическое содержание корпоративного кодекса 2. Подходы к разработке корпоративного кодекса 3. Контрольная работа.</p> <p>Вопросы к обсуждению: 1. Роль лидера в формировании корпоративной культуры 2. Эмоции в корпоративной культуре 3. Модель эмоционального менеджмента в корпоративной культуре 4. Тематическая дискуссия (по темам рефератов)</p> <p>Задание Изучите представленные описания и сформулируйте компетенции успешных лидеров.</p> <p>Приведите свои примеры лидеров, их навыки и компетенции. Какое влияние они оказывают на корпоративную культуру организации.</p> <p>Джефф Безос, Amazon. Не всегда очевидна взаимосвязь между капитализацией компании в сотни миллиардов долларов и зарплатой ее CEO. Некоторые руководители намеренно отказываются от своих окладов, чтобы уменьшить издержки предприятия. И Джефф Безос — строгий приверженец подобной идеологии. Манерой управления Безос напоминает пытающегося заработать первые деньги бизнесмена, максимально экономит и во всем оптимизирует издержки. В Amazon действует мораторий на использование цветных принтеров и полеты первым классом.</p> <p>Никто из топ-менеджмента не получает в год больше \$175 000, а зарплата самого Безоса заморозилась с конца девяностых на отметке в \$82 000. Экспериментами в Amazon занимаются команды из минимально возможного количества человек. Если группе требуется больше двух пицц, это слишком большая группа, уверен Безос. Этот подход принес свои ощутимые результаты: по оценкам аналитиков, за последние годы акции Amazon выросли на 397%. Сам Безос — главная ролевая</p>

Наименование занятия	Контрольные вопросы
	<p>модель корпоративной Америки. Джейми Даймон, JP Morgan. Наиболее колоритная фигура в банковском бизнесе — глава американского банка J.P. Morgan Chase Джеймс «Джейми» Даймон. Он пренебрегает светскими условностями и не считается ни с какими авторитетами. Тем не менее именно дерзость CEO, его умение проводить собственную политику позволили J.P. Morgan, единственному среди крупных универсальных банков, избежать падения в период кредитного кризиса. Джейми Даймон отказался от ипотечных бумаг еще в 2006 году, когда в погоне за прибылью все вкладывались в эти печально известные инвестиционные инструменты. Кроме того, JP Morgan Chase под руководством Даймона стал одним из первых банков, расплатившихся с государством за помощь в рамках программы TARP.</p>

5. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Корпоративная культура»:

1. Корпоративная культура: множественность понятий.
2. Функции и свойства корпоративной культуры.
3. Принципы и процесс формирования корпоративной культуры.
4. Субкультуры в организациях: понятие, значение, классификация
5. Характеристика уровней корпоративной культуры (по Э.Шейну).
6. Миссия как элемент корпоративной культуры.
7. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
8. Имидж и репутация организации: понятие, характеристики, виды, этапы формирования.
9. Символы компании: понятие, значение, примеры.
10. Организационные обряды. Мифы и легенды. Сторителлинг.
11. Ценности и нормы как основа поведения персонала
12. Корпоративный кодекс: понятие, значение, способы разработки
13. Удовлетворенность трудом и корпоративная культура
14. Диагностика корпоративной культуры по теории К.Камерона и Р. Куинна: содержание, специфика применения.
15. Сопротивление работников корпоративной культуре: причины, способы нейтрализации
16. Лояльность персонала в понимании различных типов культур

17. Типология организационных культур: понятие, назначение, основные подходы.
18. Методы поддержания корпоративной культуры.
19. Национальное в корпоративной культуре.
20. Методы сбора данных при оценке корпоративной культуры
21. Методы изменения корпоративной культуры.
22. Роль лидера при формировании корпоративной культуры.
23. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.
24. Визуализация корпоративной культуры.
25. Место корпоративной культуры в системе управления персоналом компании.
26. Инновационные проекты в корпоративной культуре.
27. Особенности реализации изменений в системе управления персоналом в соответствии с критериями корпоративной культуры.
28. Типы и причины сопротивления изменениям, методы преодоления сопротивления.
29. Влияние корпоративной культуры на эффективность внедрения инновационных проектов в области управления персоналом

Таблица соответствия результатов контроля знаний по разным шкалам и критерии оценивания

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка ECTS	Критерии оценивания	Уровень компетентности	Оценка по национальной шкале	
				для экзамена, КП (КР), практики	для зачета
90 – 100	A	Отлично - выполнены все требования-компетенции, а именно: теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены качественно и оценено высоким, близким к максимальному числом баллов.	Высокий (творческий)	отлично	

82-89	В	Очень хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, выполнены все предусмотренные программой обучения учебные задания, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	Достаточный	хорошо	Зач-тено
74-81	С	Хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками			
64-73	Д	Удовлетворительно - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	Средний	удовлетворительно	
60-63	Е	Достаточно (посредственно) - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не			

		сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному			
35-59	FX	Условно неудовлетворительно - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Низкий	не удовлетворительно	не зачтено
1-34	F	Безусловно неудовлетворительно - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий			

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование изданий учебной литературы	Количество экземпляров
Основная литература		
1.	Нежелъченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелъченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.	Для авторизованных пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
2.	Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебное пособие : [16+] / И. П. Беликова ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2021. – 104 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700600 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.	Для авторизованных пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
3.	Зайнуллин, С. Б. Корпоративная культура и корпоративный PR / С. Б. Зайнуллин, О. А. Зайнуллина. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 536 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700745 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр.: с. 524-531. – ISBN 978-5-4499-3684-4. – DOI 10.23681/700745. – Текст : электронный.	Для авторизованных пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
Дополнительная литература		
1.	Козилова, Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник : [16+] / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова ; гл. ред. Н. А. Краснова. – Нижний Новгород : Профессиональная наука, 2023. – 131 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701099 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.	Для авторизованных пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
2.	Зайнуллин, С. Б. Стандарты корпоративной культуры в 21 веке / С. Б. Зайнуллин, О. А. Зайнуллина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 432 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607510 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1759-1. – DOI 10.23681/607510. – Текст : электронный.	Для авторизованных пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
3.	Набоков, В. И. Организационная культура : учебник	Для авторизованных

/ В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2024. – 202 с. : ил., табл. – (Учебные издания для вузов). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720317 (дата обращения: 14.12.2025). – Библиогр.: с. 175-177. – ISBN 978-5-394-05850-9. – Текст : электронный.	пользователей. Регистрация по индивидуальному логину и паролю.
--	---

7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

Система управления обучением Moodle (LMS Moodle) – используется для создания и проведения тестирования знаний, сбора и анализа результатов в электронной форме (<https://moodle.sevatiso.ru>).

7.2. Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

№	Адрес сайта и его описание	Перечень материалов представленных на сайте
1.	https://biblioclub.ru/	Учебники, учебные пособия, научные монографии, научные статьи, сервис «Антиплагиат»
2.	https://web.atiso.ru/bibl	Учебники, учебные пособия, научные монографии, научные статьи, материалы научных конференций, совещаний, семинаров и Круглых столов, учебно-методические комплексы и другие виды изданий

7.3. Ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»:

№	Адрес сайта и его описание	Перечень материалов представленных на сайте
1.	https://www.consultant.ru/ КонсультантПлюс	КонсультантПлюс - Информационно-правовая система
2.	http://www.garant.ru Информационно-правовой портал	ГАРАНТ - компьютерная правовая системы ГАРАНТ и комплекс информационно-правового обеспечения (ИПО)
3.	https://historyrussia.org	Российское историческое общество
4.	https://rvio.histrf.ru	Российское военно-историческое общество
5.	https://chersonesos-sev.ru/	Сайт ФГБУК «Государственный историко- археологический музей-

№	Адрес сайта и его описание	Перечень материалов представленных на сайте
		заповедник «Херсонес Таврический»
6.	https://sevmuseum.ru/	ФГБУК «Севастопольский военно-исторический музей-заповедник»

7.4. Электронная информационно-образовательная среда организации:

№	Адрес сайта и его описание	Перечень материалов представленных на сайте
1.	https://sevatiso.ru/sveden/education	Доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик
2.	https://biblioclub.ru/index.php?page=portfolio ; https://sevatiso.ru/uploads/files/2023-2024/Портфолио_на_ЭБС_f29a7.pdf	формирование электронного портфолио обучающегося

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения учебных занятий.

Стол 4-х местный – 5 шт., стол-парта 2-х местная – 10 шт., 32 посадочных места, рабочее место преподавателя, доска маркерная, переносной мультимедийный проектор, ноутбук, экран, 2 колонки.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

4 компьютерных стола, 4 компьютера с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ОУП ВО «АТиСО», наушники – 2 шт., доска маркерная, столы-парты 3-х местные – 2 шт., столы-парты 2-х местные – 2 шт., 14 стульев, веб-камера, 2 колонки, переносной экран.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Корпоративная культура»

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Корпоративная культура» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий. На лекциях рассматриваются наиболее актуальные и сложные проблемы курса, даются конкретные методические указания по организации самостоятельной подготовки обучающихся. В содержании каждой лекции находят отражение теоретико-познавательный, мировоззренческий, воспитательный и методический элементы.

Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся. Основная форма работы по курсу - самостоятельная отработка тем и вопросов учебного материала. Эта работа ведётся на базе полученных знаний с использованием рекомендованных исторических источников и научной литературы. Самостоятельная работа способствует выработке у обучающихся навыков изучения монографической и учебной литературы, исторических памятников, а также формированию профессиональных качеств и умений. Во время самостоятельной подготовки осуществляется активный поиск новых знаний, подготовка к экзамену. Обучаемые занимаются самостоятельно в дни и часы свободные от плановых занятий.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

Важное значение придаётся индивидуализации обучения. Она основывается на глубоком знании индивидуальных особенностей обучающихся и заключается в поиске и применении таких приёмов и методов, которые позволяют добиться максимально высоких результатов в изучении дисциплины применительно к каждому конкретному обучаемому.

Интенсификация учебно-воспитательного процесса достигается путём улучшения качества проведения каждого занятия, высокой требовательностью преподавательского состава к обучаемым и их знаниям, широким применением активных методов обучения.

Контроль имеет своим назначением определение степени глубины и эффективности достижения обучаемыми поставленных учебных задач, выявление отношения обучаемых к учебному труду.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к практической работе

При подготовке и работе во время проведения практических работ следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к практическому занятию заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия.

Работа во время проведения практической работы включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач;
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов практической работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждому практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к экзамену. Контроль подразделяется на текущий и итоговый. Формами текущего контроля являются: выборочный и фронтальный опрос в процессе проведения лекционных и семинарских занятий; индивидуальные беседы с обучаемыми по содержанию учебной предмета и методике усвоения его содержания.

При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине».

Последовательность подготовки:

Понимание исторической ситуации; анализ документов эпохи; анализ источников; историография проблемы; влияние современной политической ситуации на оценки событий; расхождения в национально-государственных исторических нарративах.

Подготовка к зачету.

Критерии (компетенции) для сдачи экзамена:

1. Знание основных исторических фактов, определяющих сущность рассматриваемой проблемы
2. Понимание основных тенденций и возможных вариантов (альтернатив) развития событий
3. Умение выявлять элементы политических и экономических интересов главных акторов в Большом Средиземноморье в разные эпохи

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.