


УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
 А.И. Ковалева
«22» октября 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»**

Б1.В.ДВ.2.2

Направление подготовки – 54.03.01 «Дизайн»

Профиль подготовки – «Графический дизайн»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная, очно-заочная

Кафедра дизайна

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 54.03.01 «Дизайн», профилю – «Графический дизайн» и рабочими учебными планами, утвержденным ректором АНО ВО «Московский гуманитарный университет».

Автор: Алексеева И. А. – к.ист.н., доцент, заведующий кафедрой дизайна Московского гуманитарного университета

Эксперт: Васильев А. А. – профессор, заведующий кафедрой художественного проектирования предметно-пространственной среды, декан художественно-технологического факультета Российского государственного университета туризма и сервиса, член Союза художников РФ

ОБСУЖДЕНО

на заседании кафедры дизайна
«04» октября 2018 г., протокол № 3.

ОДОБРЕНО

Методической комиссией факультета рекламы, журналистики и дизайна
«12» октября 2018 г., протокол № 2.

1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Корпоративная культура» являются получение обучающимися теоретических знаний и практических навыков по современным представлениям о корпоративной культуре, методах ее диагностики и коррекции, использовании корпоративной культуры для укрепления имиджа организации, повышения ее цельности.

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение современных концепций; типологий корпоративной культуры;
- формирование системного представления о корпоративной культуре; знакомство с методами ее диагностики и коррекции;
- обобщение теоретического и анализ практического опыта;
- прояснение значения корпоративной культуры для связей с общественностью;
- тренинг навыков исследования и формирования корпоративной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к вариативной части дисциплин блока 1 «Дисциплины (модули)» по направлению 54.03.01 «Дизайн».

Дисциплина «Корпоративная культура» базируется на дисциплинах «Основы производственного мастерства», «Психология художественного творчества», «Организация проектной деятельности» и «Семиотика дизайна».

Дисциплина «Корпоративная культура» является предшествующей для изучения дисциплин «Дизайн в выставочной деятельности», «Проектирование», «Семиотика дизайна», «Дизайн и рекламные технологии».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В данном разделе содержится описание перечня планируемых результатов обучения по дисциплине «Корпоративная культура», соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 54.03.01 «Дизайн», профиль – «Графический дизайн».

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-2 – способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;

ОК-10 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ПК-2 – способность обосновать свои предложения при разработке проектной идеи, основанной на концептуальном, творческом подходе к решению дизайнерской задачи.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; типы и стратегии командного взаимодействия;

– основные элементы корпоративной культуры; психологические основы формирования лидерства в команде; классификацию корпоративных культур;

– факторы формирования лидерства в команде; роль руководителя в формировании корпоративной культуры; значение групп в организационной культуре.

Уметь:

– определять этап развития команды; определять особенности корпоративной культуры; типы корпоративных культур;

– определять степень выраженности компетенций руководителя; формировать команду для решения поставленных целей; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации;

– выявлять стратегии мышления руководителя; анализировать качество трудовой жизни; оценивать лидерство и трансляцию ценностей в организации.

Владеть:

– личностно-профессиональными характеристиками руководителя команды; подходами к формированию корпоративной культуры; психолого-акмеологическими основами формирования команды;

– представлениями о культуре команды; представлениями об управленческой команде как форме самоорганизации профессионалов; методами формирования групп;

– методами оценки управленческих навыков; представлениями об управленческой команде как лидерской команде; навыками рейтинговой оценки сотрудников.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.

4.1. Структура дисциплины

4.1.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Трудоемкость по семестрам	
		5 семестр	6 семестр
		108 часов	108 часов
Аудиторные занятия (всего)	120	60	60
Занятия лекционного типа	48	30	18
Занятия семинарского типа (практич., семин., лаборат. и др.)	72	30	42
Самостоятельная работа (всего)	96	48	48
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)		Зачет	Зачет с оценкой

4.1.2 Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Трудоемкость по семестрам	
		8 семестр	9 семестр
		108 часов	108 часов
Аудиторные занятия (всего)	64	32	32
Занятия лекционного типа	24	12	12
Занятия семинарского типа (практич., семин., лаборат. и др.)	40	20	20
Самостоятельная работа (всего)	152	76	76
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)		Зачет	Зачет с оценкой

4.2. Учебно-тематический план дисциплины

4.2.1 Очная форма обучения

Номер раздела	Наименование раздела/темы	Часов по учебной (рабочей) программе					Самостоятельная работа обучающегося	Отрабатываемые компетенции
		Всего в уч. плане по разделу /теме	Аудиторная работа			Самостоятельная работа обучающегося		
			Всего	в том числе				
				Лекции	Практич. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Предмет корпоративной культуры	22	12	6	6	10	ОК-2	
2	Типы корпоративных культур	22	12	6	6	10	ОК-10	
3	Формирование корпоративной культуры	22	12	6	6	10	ОК-10	
4	Значение групп в организационной культуре	22	12	6	6	10	ПК-2	
5	Управленческая команда как лидерский ансамбль	20	12	6	6	8	ПК-2	
	Зачет							
	Всего 5 семестр	108	60	30	30	48		
6	Психолого-акмеологические основы формирования команды	22	12	4	8	10	ОК-2	
7	Культура труда	22	12	4	8	10	ПК-2	
8	Культура управления	22	12	4	8	10	ОК-10	
9	Мотивация работников	22	12	4	8	10	ОК-10	
10	Диагностика корпоративной культуры	20	12	2	10	8	ПК-2	
	Зачет с оценкой							
	Всего 6 семестр	108	60	18	42	48		
	Итого	216	120	48	72	96		

4.2.2 Очно-заочная форма обучения

Номер раздела	Наименование раздела/темы	Часов по учебной (рабочей) программе					Отрабатываемые компетенции
		Всего в уч. плане по разделу /теме	Аудиторная работа			Самостоятельная работа обучающегося	
			Всего	в том числе			
		Лекции		Практич. занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Предмет корпоративной культуры	20	6	2	4	14	ОК-2
2	Типы корпоративных культур	20	6	2	4	14	ОК-10
3	Формирование корпоративной культуры	22	6	2	4	16	ОК-10
4	Значение групп в организационной культуре	22	6	2	4	16	ПК-2
5	Управленческая команда как лидерский ансамбль	24	8	4	4	16	ПК-2
	Зачет						
	Всего 8 семестр	108	32	12	20	76	
6	Психолого-акмеологические основы формирования команды	20	6	2	4	14	ОК-2
7	Культура труда	20	6	2	4	14	ПК-2
8	Культура управления	22	6	2	4	16	ОК-10
9	Мотивация работников	22	6	2	4	16	ОК-10
10	Диагностика корпоративной культуры	24	8	4	4	16	ПК-2
	Зачет с оценкой						
	Всего 9 семестр	108	32	12	20	76	
	Итого	216	64	24	40	152	

4.3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Предмет корпоративной культуры (лекция, практическое занятие). Определение культуры. Понятие корпоративная культура. Становление корпоративной культуры как научной дисциплины. Отличия организационной и корпоративной культуры. Крупнейшие ученые в области корпоративной культуры. Корпоративная культура в контексте национальной культуры. Содержание корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для специалиста по связям с общественностью. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Уровни организационной культуры (Э. Шейн).

Раздел 2. Типы корпоративных культур (лекция, практическое занятие). Классификация корпоративных культур. Критерии корпоративной культуры. Типология Дж. Зоненфельда. Типология Р. Акоффа. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Типология М. Бурке. Типология Г. Хофштеда. Организационные модели Л. Константина. Типы культур Ч. Хэнди. Рамочная конструкция конку-

рирующих ценностей Р. Куинна и Дж. Рорбака. Парадигмы Д. Коула. Типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации.

Раздел 3. Формирование корпоративной культуры (лекция, практическое занятие). Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура организации на этапах ее жизненного цикла. Динамика культурных изменений. Механизмы изменения культуры. Управление и условия успешного проведения изменений. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур. Дефекты культуры организации. Роль основателей. Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.

Раздел 4. Значение групп в организационной культуре (лекция, практическое занятие). Понятие и структура группы. Виды групп. Процесс формирования групп. Понятие коллектива. Групповая динамика. Социально-психологический климат в коллективе. Конформизм. Доминирующая культура и субкультуры. Личность как субъект и объект корпоративной культуры. Психологические характеристики человеческих отношений. Особенности коммуникативных процессов. Формальные и неформальные группы: три основных типа формальных групп: группы руководителей; производственные группы; комитеты. Признаки формального управления. Признаки неформального управления. Функции формального управления. Функции неформального управления. Виды структур организации осуществляющих формальное управление: административная, оперативная. Виды структур, осуществляющих неформальное управление: структуры по интересам, группы на основе службы. Ступени возникновения и развития процесса неформального управления. Причины побуждающие вступать в неформальные отношения и использовать этот метод управления. Три источника возникновения неформального управления. Различия между формальным и неформальным управлением.

Раздел 5. Управленческая команда как лидерский ансамбль (лекция, практическое занятие). Индивидуальная профессиональная самобытность («свое место»). Психологические основы лидерства в команде. Команда как совокупный субъект деятельности. Подходы к формированию команды. Типология взаимоотношений внутри команды. Структурные элементы команды как живого организма. Динамичные процессы в коммуникативной среде команды. Признаки команды. Функции команды. Роль командного духа и способы его построения. Личностно-профессиональные характеристики лидера. Стратегическое мышление руководителя (мышление через будущее). Профессионально важные качества руководителя команды (организационно-психологический анализ). Компетенции руководителя. Стили власти. Демократический, либеральный, авторитарный. Типология лидерства. Традиционный лидер. Формальный и неформальный лидер. Функции лидера.

Раздел 6. Психолого-акмеологические основы формирования команды (лекция, практическое занятие). Жизненный цикл команды. Кризисы становления и развития команды в организации. Конфликт в команде как этап нового становления команды. Решение конфликтных ситуаций. Диалог. Компромисс.

Сговор. Роль руководителя в решении конфликтных ситуаций. Этапы решения конфликта. Виды конфликтов. Способы избегания конфликтов. Замалчивание конфликта.

Раздел 7. Культура труда (лекция, практическое занятие). Качество трудовой жизни. Факторы отношения к труду. Характер, содержание, условия труда. НОТ. Безопасность труда и ее обеспечение. Режим труда и отдыха. Социально-экономические, организационно-технические, природные, психоорганизационные, санитарно-гигиенические, эстетические условия труда.

Раздел 8. Культура управления (лекция, практическое занятие). Стили руководства. Соотношение понятий лидерства и руководства. Роль руководителя в построении организационной культуры. Управление производственной адаптацией работников. Планирование карьеры. Особенности личности руководителя. Проявление культуры руководителя в моделях его поведения. Лидерство и трансляция ценностей в организации. Отношения руководитель-подчиненный. Культура проведения совещаний.

Раздел 9. Мотивация работников (лекция, практическое занятие). Понятие и виды мотивации. Модели и теории мотивации. Содержательные (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клеланд), процессорные (ожидания и справедливости) целевой ориентации, викарные теории. Экономические и неэкономические стимулы. Мотивирующие и демотивирующие факторы. Потребности – мотив – стимул – мотивация. Деятельность специалистов по связям с общественностью в потребностно-мотивационной сфере персонала.

Раздел 10. Диагностика корпоративной культуры (лекция, практическое занятие). Критерии (индикаторы) необходимости изучения корпоративной культуры. Вопросы определения мер, измерений. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников. Методы диагностики: тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата. Построение профиля корпоративной культуры. Социально-психологический климат, опросник корпоративной культуры, OKAI, стиль руководства. Сущность графического протодизайна и проторекламы. Графический дизайн и реклама в античном обществе. Социальные факторы формирования графического дизайна и рекламы: культура урбанизма. Графический дизайн и реклама в западноевропейской средневековой культуре. Способы осуществления цехового саморегулирования графического дизайна и рекламы. Графический дизайн и реклама в Западной Европе и североамериканских колониях. Основные традиции графического дизайна и рекламы североамериканских колоний Англии, США.

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Компетенции, закрепленные за дисциплиной ОП ВО:

а) общекультурные компетенции (ОК):

ОК-2 – способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции.

В процессе овладения данной компетенцией обучающийся должен:

Знать: теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; типы и стратегии командного взаимодействия.

Уметь: определять этап развития команды; определять особенности корпоративной культуры; типы корпоративных культур.

Владеть: личностно-профессиональными характеристиками руководителя команды; подходами к формированию корпоративной культуры; психолого-акмеологическими основами формирования команды.

ОК-10 – способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.

В процессе овладения данной компетенцией обучающийся должен:

Знать: основные элементы корпоративной культуры; психологические основы формирования лидерства в команде; классификацию корпоративных культур.

Уметь: определять степень выраженности компетенций руководителя; формировать команду для решения поставленных целей; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации.

Владеть: представлениями о культуре команды; представлениями об управленческой команде как форме самоорганизации профессионалов; методами формирования групп.

б) профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 – способность обосновать свои предложения при разработке проектной идеи, основанной на концептуальном, творческом подходе к решению дизайнерской задачи.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: факторы формирования лидерства в команде; роль руководителя в формировании корпоративной культуры; значение групп в организационной культуре.

Уметь: определять степень выраженности компетенций руководителя; формировать команду для решения поставленных целей; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации.

Владеть: методами оценки управленческих навыков; представлениями об управленческой команде как лидерской команде; навыками рейтинговой оценки сотрудников.

Схема фонда оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины, отражающая этапы формирования компетенций, проводимой в форме зачета/ Зачета с оценкой (ЗаО)

№ п/п	Раздел (тема) рабочей программы	Контролируемые компетенции	Оценочное средство
1	2	3	4
1	Р 1. Предмет корпоративной культуры	ОК-2	№№ зач. билетов: 1-3 практ. раб. в группе №1 типовое задание №1
2	Р 2. Типы корпоративных культур	ОК-10	№№ зач. билетов: 4-6 тренинг №1 типовое задание №2
3	Р 3. Формирование корпоративной культуры	ОК-10	№№ зач. билетов: 7-10 практ. раб. в группе №2 типовое задание №3
4	Р 4. Значение групп в организационной культуре	ПК-2	№№ зач. билетов: 11-14 тренинг №2 типовое задание №4
5	Р 5. Управленческая команда как лидерский ансамбль	ПК-2	№№ зач. билетов: 15-20 тренинг №3 типовое задание №5
6	Р 6. Психолого-акмеологические основы формирования команды	ОК-2	№№ билета к ЗаО: 1-4 тренинг №4 типовое задание №6
7	Р 7. Культура труда	ПК-2	№№ билета к ЗаО: 5-7 тренинг №5 типовое задание №7
8	Р 8. Культура управления	ОК-10	№№ билета к ЗаО: 8-14 практ. раб. в группе №3 типовое задание №8
9	Р 9. Мотивация работников	ОК-10	№№ билета к ЗаО: 15-17 тренинг №6 типовое задание №9
10	Р 10. Диагностика корпоративной культуры	ПК-2	№№ билета к ЗаО: 18-20 тренинг №7 типовое задание №10

5.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции	Показатели компетенции(ий)	Критерий оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4
ОК-2	Знать: теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; типы и стратегии командного взаимодействия.	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично/ зачтено
		Показывает глубокие знания, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо/ зачтено
		Показывает недостаточные знания, недостаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Удовлетворительно/ зачтено
		Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Не удовлетворительно/ не зачтено
	Уметь: определять этап развития команды; определять особенности корпоративной культуры; типы корпоративных культур.	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Отлично/ зачтено

		Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Хорошо/ зачтено
		Недостаточно умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Удовлетворительно/ зачтено
		Не умеет решать практические задачи.	Не удовлетворительно/ не зачтено
	Владеть: личностно-профессиональными характеристиками руководителя команды; подходами к формированию корпоративной культуры; психолого-акмеологическими основами формирования команды.	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности.	Отлично/ зачтено
		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, но затрудняется оценить результат своей деятельности.	Хорошо/ зачтено
		Недостаточно владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности.	Удовлетворительно/ зачтено
		Отсутствие навыков.	Не удовлетворительно/ не зачтено
ОК-10	Знать: основные элементы корпоративной культуры; психологические основы формиро-	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично/ зачтено

вания лидерства в команде; классификацию корпоративных культур.	Показывает глубокие знания, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо/ зачтено
	Показывает недостаточные знания, недостаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Удовлетворительно/ зачтено
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Не удовлетворительно/ не зачтено
Уметь: определять степень выраженности компетенций руководителя; формировать команду для решения поставленных целей; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации.	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Отлично/ зачтено
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Хорошо/ зачтено
	Недостаточно умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Удовлетворительно/ зачтено

		Не умеет решать практические задачи.	Не удовлетворительно/ не зачтено
	Владеть: представлениями о культуре команды; представлениями об управленческой команде как форме самоорганизации профессионалов; методами формирования групп.	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности.	Отлично/ зачтено
		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, но затрудняется оценить результат своей деятельности.	Хорошо/ зачтено
		Недостаточно владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности.	Удовлетворительно/ зачтено
		Отсутствие навыков.	Не удовлетворительно/ не зачтено
ПК-2	Знать: факторы формирования лидерства в команде; роль руководителя в формировании корпоративной культуры; значение групп в организационной культуре.	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Отлично/ зачтено
		Показывает глубокие знания, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.	Хорошо/ зачтено
		Показывает недостаточные знания, недостаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные.	Удовлетворительно/ зачтено

		Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Не удовлетворительно/ не зачтено
Уметь: выявлять стратегии мышления руководителя; анализировать качество трудовой жизни; оценивать лидерство и трансляцию ценностей в организации.		Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Отлично/ зачтено
		Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Хорошо/ зачтено
		Недостаточно умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Удовлетворительно/ зачтено
		Не умеет решать практические задачи.	Не удовлетворительно/ не зачтено
Владеть: методами оценки управленческих навыков; представлениями об управленческой команде как лидерской команде; навыками рейтинговой оценки сотрудников.		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности.	Отлично/ зачтено
		Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, но затрудняется оценить результат своей деятельности.	Хорошо/ зачтено

		Недостаточно владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности.	Удовлетворительно/ зачтено
		Отсутствие навыков.	Не удовлетворительно/ не зачтено

5.3. Типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине

5.3.1. Комплект типовых заданий

№ п/п	Раздел (тема) рабочей программы	Содержание типовых заданий
1	2	3
1	Р 1. Предмет корпоративной культуры	Формулировка содержания и функций корпоративной культуры.
2	Р 2. Типы корпоративных культур	Разработка классификатора корпоративных культур.
3	Р 3. Формирование корпоративной культуры	Изучение понятий: модель процесса изменений К. Левина; этапы изменения корпоративной культуры; факторы успешного изменения.
4	Р 4. Значение групп в организационной культуре	Изучение понятий: параметры групп; групповая динамика; понятие коллектива.
5	Р 5. Управленческая команда как лидерский ансамбль	Создание макетов: формальная организация; неформальная организация; общие и различное в организационной структуре
6	Р 6. Психолого-акмеологические основы формирования команды	Изучение вопросов: тимбилдинг; командообразование; «командная игра», командный дух.
7	Р 7. Культура труда	Изучение вопросов: условия труда; режим труда и отдыха; охрана труда.
8	Р 8. Культура управления	Изучение вопросов: Стили руководства. 2. Понятие лидерства. 3. Психология управления.
9	Р 9. Мотивация работников	Изучение вопросов: теория Д. Мак Грегора; двухфакторная модель Ф. Херцберга; процессуальные теории мотивации.
10	Р 10. Диагностика корпоративной культуры	Изучение вопросов: этапы диагностики корпоративной культуры; тестирование и

5.3.2. Вопросы к зачету/зачету с оценкой

Вопросы к зачету:

1. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
2. Роль дизайна в формировании корпоративной культуры.
3. Фирменный стиль.
4. Особенности русской организационной культуры.
5. История российской деловой культуры.
6. Японская национальная этика делового общения.
7. Американская деловая культура.
8. Европейская деловая культура.
9. Мифодизайн в культуре организации.
10. Связи с общественностью в сфере корпоративной культуры.
11. Корпорация глазами сотрудников.
12. Восприятие корпорации деловыми партнерами.
13. Проблема отношения к деньгам.
14. Инновационная культура организации.
15. «Служебный роман» и его роль в жизнедеятельности организации.
16. Семейные связи в организации.
17. Корпоративная безопасность: как избежать проблем при увольнении сотрудников.
18. Корпоративная пресса.
19. Нематериальные формы мотивации.
20. Отношение к болезни сотрудников.

Вопросы к зачету с оценкой:

1. Культура организации на этапах ее жизненного цикла.
2. Организационный конфликт.
3. Разрешение коллективного трудового спора.
4. Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.
5. Коучинг как инструмент корпоративной культуры.
6. Понятие «корпоративная культура», ее функции.
7. Отличия организационной и корпоративной культуры.
8. Структура корпоративной культуры.
9. Классификация корпоративных культур.
10. Типология Дж. Зоненфельда.
11. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди.
12. Типология Р. Куинна.
13. Типология М. Бурке.
14. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
15. Этапы изменения корпоративной культуры.
16. Особенности коммуникативных процессов.
17. Функции неформального управления.

18. Команда как совокупный субъект деятельности.
19. Средства мотивации работников коллектива.
20. Организационная модель Л. Константина.

5.3.3. Тематика практических работ в группах

1. Групповая дискуссия по особенностям коммуникативных процессов.
2. Групповая дискуссия по функциям неформального управления.
3. Групповая дискуссия по теме: команда как совокупный субъект деятельности.

5.3.4. Тематика тренингов

1. Деловая игра: аргументация выбора оптимальной структуры для организации.
2. Деловая игра: создание вариантов команды для заданной области деятельности.
3. Деловая игра: решение конфликтных ситуаций в команде.
4. Деловая игра: подбор варианта социально-экономических, организационно-технических, природных, санитарно-гигиенических, эстетических условий труда.
5. Практический кейс: создание подборки средств мотивации работников коллектива.
6. Компьютерная симуляция: имитация работы команды для решения общего задания.
7. Компьютерная симуляция: имитация организационной модели Л. Константина.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Общекультурные компетенция ОК-2, ОК-10 отрабатываются в процессе выполнения самостоятельной работы и практических занятий в форме тренингов (кейсы, деловые игры, компьютерные симуляции), практической работы в группах (разработка творческих проектов, групповые дискуссии).

Профессиональная компетенция ПК-2 отрабатывается в процессе выполнения самостоятельной работы и практических занятий в форме разработки целевых проектов, создания презентаций, а также в форме решения ситуационных задач по заданным темам.

Текущая аттестация проводится в следующих формах:

- 1) защита практических работ, выполняемых на занятиях;
- 2) защита самостоятельных работ;
- 3) выполнения тестовых заданий;
- 4) выполнения контрольных работ;
- 5) оценки участия обучающихся в свободной дискуссии.

Промежуточная аттестация – устный зачет по курсу в конце пятого семестра, зачет с оценкой по курсу в конце шестого семестра для очной формы

обучения и устный зачет по курсу в конце восьмого семестра, зачет с оценкой по курсу в конце девятого семестра для очно-заочной формы обучения.

Критерии оценивания ответа обучающегося

Высшим баллом «отлично» (зачтено) аттестуется обучающийся, полностью овладевший программным материалом или точно и полно выполнивший практические задания. При этом он проявляет самостоятельность в суждениях, умение представить тезисный план ответа; владение теорией, умение раскрыть содержание проблемы; свободное оперирование научным аппаратом, умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, апеллировать к источникам. Обучающийся, опираясь на межпредметные связи, показывает способность связать научные положения с будущей практической деятельностью; умение делать аргументированные выводы; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагать ответ на вопрос.

Оценка «хорошо» (зачтено) ставится, если обучающийся овладел программным материалом, умеет оперировать основными категориями и понятиями изучаемой отрасли знаний, но самостоятельность суждений, знание литературы у него более ограничены. Он умеет представить план ответа; владеет теорией, раскрывающей проблему; умеет иллюстрировать основные теоретические положения конкретными примерами и практики. Вместе с тем допускает ошибки в ходе ответа на вопросы. Умеет делать аргументированные выводы; уверенно, логично, последовательно и грамотно излагает ответ на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» (зачтено) ставится обучающемуся, который в основном знает материал программы, в целом верно выполнил задания, но знания его неполны и поверхностны, самостоятельные суждения отсутствуют. Обучающийся имеет представление о требованиях практики в своей профессиональной области, знает основную литературу, обладает необходимыми умениями. Может оперировать основными понятиями и категориями изучаемой науки, но допускает ошибки в ответе, обнаруживает пробелы в знаниях. Умеет делать выводы; грамотно излагает ответ на вопрос.

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) ставится, если обучающийся демонстрирует незнание или непонимание учебного материала, не владеет навыками, овладение которыми предусмотрено программой дисциплины, не может выполнить предложенных заданий, не знаком с основной рекомендованной литературой. Это проявляется в отсутствии плана ответа, существенных ошибках при изложении материала, трудностях в практическом применении знаний, неумении сформулировать выводы.

6. Методические рекомендации преподавателям по технологии реализации дисциплины

По учебному курсу преподавателю целесообразно использовать следующие образовательные технологии:

– средства активизации познавательной и инновационной деятельности обучающихся: обучение в сотрудничестве (разделы 1, 2,5,7-10); проблемное обучение (разделы 3,6,8-10); межпредметная интеграция (разделы 1, 2, 3-7);

– современные и новые технологии организации учебного процесса: компьютерные игровые технологии, основанные на принципах моделирования (разделы 1, 3, 5-9); групповые технологии (разделы 1, 2, 4-7); технология модульного обучения (разделы 1-6, 9); технология проектного обучения (разделы 3, 6, 8-10);

– научно-инновационные технологии: работа с Интернет-ресурсами (все разделы); локальные и сетевые образовательные технологии дистанционного обучения (все разделы); информационно-коммуникационные технологии (все разделы).

Занятия лекционного типа проводятся с целью обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и учебной дисциплине «Корпоративная культура», сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом. Основная функция лекции – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения обучающимися учебными материалами. Лекция выполняет научные, воспитательные и мировоззренческие функции; является методологической и организационной основой для всех форм учебных занятий, в том числе самостоятельных. Лекция должна раскрывать понятийный аппарат дисциплины «Корпоративная культура», ее проблемы, давать цельное представление о предмете, показывать взаимосвязь с другими дисциплинами.

Практические занятия проводятся под руководством преподавателя в классах, оснащенных рабочими местами по числу обучающихся в группе. Целью практических занятий является обучение использованию профессиональных приемов работы, предназначенными для повышения эффективности решения теоретических задач на рабочем месте дизайнера. План проведения практических занятий предполагает самостоятельную подготовку обучающегося к каждому занятию по заданию преподавателя. Частью такой подготовки является выполнение заданий, выдаваемых преподавателем на самостоятельную работу.

Самостоятельная работа – важная составляющая часть высшего образования. Ее организация во многом определяет эффективность учебного процесса и способствует выработке навыков самообразования. Самостоятельная работа включает подготовку обучающихся к практическим занятиям и зачету и экзамену.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Корпоративная культура» ориентирована на применение обучающимися освоенных знаний в будущей профессиональной деятельности дизайнера и непосредственно в образовательном процессе с целью повышения его эффективности и качества. В ходе изучения курса «Корпоративная культура», с учетом его объема и формулируемых его целей и задач, обучающимся следует уделять особое внимание следующим вопросам: функции корпоративной культуры; типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации; механизмы изменения культуры; значение групп в организационной культуре; различия между формальным и неформальным управлением; команда как совокупный субъект деятельности; кризисы становления и развития коман-

ды в организации; культура труда; культура управления; диагностика корпоративной культуры.

Сдача зачета/зачета с оценкой предполагает индивидуальное выполнение итогового задания, выдаваемого преподавателем с учетом текущей успеваемости и посещаемости занятий обучающимися.

Вопросы для самопроверки при подготовке к зачету

1. Понятие «корпоративная культура», ее функции.
2. Отличия организационной и корпоративной культуры.
3. Структура корпоративной культуры.
4. Классификация корпоративных культур.
5. Типология Дж. Зоненфельда.
6. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди.
7. Типология Р. Куинна.
8. Типология М. Бурке.
9. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
10. Этапы изменения корпоративной культуры.
11. Модель процесса изменений К. Левина.
12. Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.
13. Понятие коллектива.
14. Социально-психологический климат в группе.
15. Формирование команды.
16. Совместимость и срабатываемость.
17. Доминирующая культура и субкультуры.
18. Работоспособность и утомляемость.
19. Условия труда.
20. Особенности личности руководителя.

Вопросы для самопроверки при подготовке к зачету с оценкой

1. Соотношение понятий лидерства и руководства.
2. Культура проведения совещаний.
3. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры.
4. Организация и проведение корпоративных мероприятий.
5. Гражданское мировоззрение и этика профессионала.
6. Понятие и виды мотивации.
7. Особенности личности руководителя.
8. Режим труда и отдыха.
9. Лидерство и трансляция ценностей в организации.
10. Этапы решения конфликта.
11. Социально-экономические, организационно-технические, природные, психоорганизационные, санитарно-гигиенические, эстетические условия труда.
12. Методы диагностики: тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата.
13. Построение профиля корпоративной культуры.

14. Социально-психологический климат, опросник корпоративной культуры, ОКАИ, стиль руководства.

15. Деятельность специалистов по связям с общественностью в потребностно-мотивационной сфере персонала.

16. Способы осуществления цехового саморегулирования графического дизайна и рекламы.

17. Роль командного духа и способы его построения.

18. Типология лидерства.

19. Доминирующая культура и субкультуры.

20. Уровни организационной культуры.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (включая самостоятельную работу)

а) Основная литература:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7.

2. Садохин А.П. Мировая культура и искусство [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Культурология», по социально-гуманитарным специальностям / А.П. Садохин. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 415 с. — 978-5-238-02207-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52044.html>

б) Дополнительная литература:

3. Марусева И. В. Творческая реклама. Приемы и методы ее создания (художественно-аналитическое исследование). Изд-во: Вузовское образование, 2016. (<http://iprbookshop.ru/38999>)

4. Овчинникова Р. Ю. Дизайн в рекламе. Основы графического проектирования. Изд-во: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. (<http://iprbookshop.ru/12849>)

в) Информационное обеспечение и базы данных

1. Базы данных Федерального государственного учреждения культуры Российская библиотека искусств – <http://liart.ru/ru/pages/eresorses/bd>.

2. Базы данных Российской национальной библиотеки – <http://nlr.ru/res/bd>.

3. Поисковые системы Internet: Yandex, Rambler, Google.

ЭБС, к которым имеют доступ обучающиеся (на договорной основе)

1. <http://www.biblio-online.ru/> ЭБС издательства «Юрайт» - Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.

2. <http://www.iprbookshop.ru/> - ЭБС IPR BOOKS - Современный ресурс для получения качественного образования, предоставляющий доступ к учебным и научным изданиям, необходимым для обучения и организации учебного процесса в МосГУ.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются следующие ресурсы:

1. для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные комплектом презентационного оборудования (стационарного или переносного): мультимедиа-проектором, персональным компьютером;

2. для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для осуществления текущего контроля и промежуточной аттестации используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью;

3. помещения для самостоятельной работы студентов: читальный зал библиотеки МосГУ, аудитории №107, №514, №417, №225 (3 учебный корпус), аудитория №16 (1 учебный корпус), аудитория №311 (учебный корпус В), аудитория №35 (2 учебный корпус), укомплектованные специализированной мебелью и оснащенные компьютерной техникой с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

В качестве лицензионного программного обеспечения используется MS Office.

В Университете созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Имеются учебные аудитории, предназначенные для проведения всех видов учебных занятий и самостоятельной работы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

10. Особенности обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн и «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным ректором АНО ВО «Московский гуманитарный университет» от 30.05.2018 г.

Подбор и разработка учебных материалов для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом их индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику.