

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.10.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы корпоративной культуры

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
46.03.01 «История»

направленность (профиль)
«Историко-культурный туризм»

Форма обучения: заочная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 2 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс/Сессия	5/2	Итого
Форма контроля	зачет	
Вид занятий		
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	4	4
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	8,25	8,25
Самостоятельная работа	60	60
Контроль	3,75	3,75
Итого	72	72

Рабочую программу составил(и):

Доцент, канд. филос. наук Евченко Ольга Сергеевна

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 46.03.01 «История», направленность (профиль) «Историко-культурный туризм»

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «История и философия»

(протокол заседания № 11 от «04» июля 2019 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у будущих специалистов представление о современной корпоративной культуре, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, а также показать ее растущую роль в профессиональной сфере.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (учебный курс) относится к Блоку 1 «Дисциплины модули» (вариативная часть, дисциплины по выбору).

Курс «Основы корпоративной культуры» базируется на знаниях, полученных студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Философия», «Культурологические аспекты истории».

Знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины, необходимы в ходе подготовки к итоговой аттестации и могут быть необходимы при написании выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-6: способностью понимать, критически анализировать и использовать базовую историческую информацию		Знать: историю формирования и развития корпоративной культуры
		Уметь: анализировать и использовать информацию об истории формирования и развития корпоративной культуры
		Владеть: способностью понимать, критически анализировать и использовать информацию об истории формирования и развития корпоративной культуры

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс /Сессия	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного)
Модуль 1. КОРПОРАЦИЯ КАК ФОРМА ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ	Вебинар на онлайн-площадке, дискуссия в чате вебинара	1.1. Становление и развитие корпораций и корпоративных отношений	5/2	2	10	4	Промежуточный тест Вебинар № 1
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	1.2. Влияние национальной культуры на формирование корпоративной культуры	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс /Сессия	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного)
Модуль 2. ФОРМИРОВАНИЕ ИДЕИ ЭТИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЯХ МЕНЕДЖМЕНТА.	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	2.1. Этапы развития представлений о месте и роли морали в управлении организациями	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	2.2. Содержание и структура корпоративной культуры	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс /Сессия	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного)
Модуль 3. КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	3.1. Особенности корпоративной этики	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			
	Пр	Выполнение практических заданий с консультацией преподавателя на форуме по теме «Корпоративный кодекс»	5/2	4	10		Отчет по заданию № 1
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	3.2. Средства обеспечения действенности корпоративных кодексов	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
МОДУЛЬ 4. МОРАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТ	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции,	5/2	5			

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс /Сессия	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного)
ИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ		анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга					
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	4.1. Проблема дискриминации и фаворитизма в корпоративных отношениях	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	5			
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	4.2. Психологическое давление на работника. Моббинг	5/2	2	10	2	Промежуточный тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции,	5/2	5			

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Курс /Сессия	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного)
		анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга					
	Лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме	4.3. Проблема харассмента в корпоративных отношениях	5/2	2	10		Итоговый тест
	Сам	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга	5/2	10			
Итого:				72	100		

5. Образовательные технологии

При изучении дисциплины используются дистанционные образовательные технологии

6. Методические указания по освоению дисциплины

При подготовке к ответам на тесты по темам курса и выполнению заданий студенту необходимо тщательно изучить электронный учебник по философии, предлагаемую литературу, дополнительные материалы.

Студент самостоятельно работает с дополнительной и основной литературой, интернет-ресурсами.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
5/2	способностью понимать, критически анализировать и использовать базовую историческую информацию (ПК-6)	<i>Задание, проверяемое вручную; Типовые (промежуточные тесты): Темы №№ 1.1; 1.2; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2; 4.1; 4.2; 4.3.</i>

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Вебинар

Вопросы для подготовки к вебинару:

Вебинар № 1. «Становление и развитие корпораций и корпоративных отношений»

Перечень обсуждаемых вопросов:

1. Приведите известные вам определения понятия «культура». Как рассматривается это понятие в различных отраслях знания?
2. Назовите имена исследователей, с которыми связана история возникновения термина «корпоративная культура». Что внес в это понятие каждый из них?
3. Чем вызван научный интерес к корпоративной культуре сегодня?
4. Почему в России до недавнего времени этой проблемой не занимались?
5. Охарактеризуйте корпоративную культуру как неперенный атрибут любой организации.
6. Какие критерии идентификации корпоративной культуры предложил С. Роббинс? Прокомментируйте каждый из них.
7. Приведите некоторые из предлагаемых разными исследователями определений корпоративной культуры. В чем их сильные и слабые стороны? Что должно включать в себя наиболее полное определение этого понятия?

7.2.2. Задание, проверяемое вручную

Темы и вопросы для «кейс-задачи»

Кейс «Организационная культура компании LEVI STRAUSS»

Цели: 1. Оценить влияние организационной культуры на производительность, дисциплину, текучесть кадров и удовлетворенность работой. 2. Проанализировать возможность управления организационной культурой в интересах развития организации. 3. Ответить письменно на вопросы к кейсу.

Ситуация: Levi Strauss — крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам — Haggar Apparel и Farah Manufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры Levi Strauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача — создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем

самым, превратив Levi Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Наас сводились к следующему:

- открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;
- независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;
- этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;
- делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;
- внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;
- оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты.

Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты Levi Strauss многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако Наас считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы.

1. Какова организационная культура компании Levi Strauss?
2. Можно ли считать организационную культуру компании Levi Strauss сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением Наас, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Критерии оценки:

- 5 баллов выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, речь грамотная, собственная точка зрения хорошо аргументирована, студент отвечает на дополнительные вопросы;
- 4 балла выставляется студенту, если позиция полностью раскрыта, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, студент отвечает на дополнительные вопросы;
- 3 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, представлена собственная точка зрения, но студент не отвечает на дополнительные вопросы;
- 1-2 балла выставляется студенту, если позиция раскрыта частично, студент читает текст, не представлена собственная точка зрения, студент не отвечает на дополнительные вопросы.

7.2.3. Практическое занятие в форме теста

Вопросы к тесту

Тема: «Национальные особенности российских и западных корпоративных культур»

1. Какой культуре присущи такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность
 - а. западной деловой культуре
 - б. восточной деловой культуре

2. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость
- а. западной деловой культуры
 - б. восточной деловой культуры
3. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать
- а. западной деловой культуре
 - б. восточной деловой культуре
4. Какие признаки соответствуют типу «семья» в современной российской организационной культуре
- а. Характерен для фирм, создаваемых в годы перестройки, когда открывались возможности для создания новых структур, для смены сферы деятельности. Прорваться в новой сфере в одиночку было очень трудно, люди чувствовали себя неуверенно, и поэтому они привлекали в свои фирмы друзей и близких
 - б. Характеризуется жесткой иерархией, существуют роли отца и матери, старших и младших сестер и братьев. Взаимоотношения основаны на чувствах, полное отсутствие каких-либо официальных правил. Руководитель уверен, что подчиненные должны понимать его с полуслова и полупамёта, а подчиненные, не получая четких указаний, пытаются сами почувствовать, чего руководитель от них хочет
 - в. Характеризует тот факт, что в России существует страх перед начальником, руководителем. В то же время все проблемы организации связывают с ошибками высшего руководства. Руководителей принято считать некомпетентными, а иногда просто глупыми. Сотрудники верят, что в других компаниях есть хорошие руководители, которые могли бы всё изменить и сделать лучше
5. Какие признаки соответствуют типу «культура начальника» в современной российской организационной культуре
- а. Характерен для фирм, создаваемых в годы перестройки, когда открывались возможности для создания новых структур, для смены сферы деятельности. Прорваться в новой сфере в одиночку было очень трудно, люди чувствовали себя неуверенно, и поэтому они привлекали в свои фирмы друзей и близких
 - б. Характеризуется жесткой иерархией, существуют роли отца и матери, старших и младших сестер и братьев. Взаимоотношения основаны на чувствах, полное отсутствие каких-либо официальных правил. Руководитель уверен, что подчиненные должны понимать его с полуслова и полупамёта, а подчиненные, не получая четких указаний, пытаются сами почувствовать, чего руководитель от них хочет
 - в. Характеризует тот факт, что в России существует страх перед начальником, руководителем. В то же время все проблемы организации связывают с ошибками высшего руководства. Руководителей принято считать некомпетентными, а иногда просто глупыми. Сотрудники верят, что в других компаниях есть хорошие руководители, которые могли бы всё изменить и сделать лучше.

Критерии оценки:

1 балл за каждое правильно выполненное задание

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Курс /сессия	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
		«зачтено»	55 баллов и выше
5/2	Зачет (по накопительному рейтингу)	«не зачтено»	54 балла и ниже

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Балашов А. П.	Организационная культура [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Балашов. - 2-е изд. - Москва : Вузовский учебник : Инфра М, 2017. - 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0.	Учебное пособие	2017	ЭБС "ZNANIUM.CO M"
2	Джордж Дж. М.	Организационное поведение [Электронный ресурс] : Основы управления : учеб. пособие / Джордж Дж. М., Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 460 с. - ISBN 5-238-00512-1.	Учебное пособие	2017	ЭБС "IPRbooks"

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Харитонович А. В.	Теория организации [Электронный ресурс] : практикум / А. В. Харитонович. - Санкт-Петербург : СПбГАСУ, 2017. - 135 с. : ил. - ISBN 978-5-9227-0744-2.	практикум	2017	ЭБС "IPRbooks"

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
2	Симоненко И. Л.	Теория организации [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обуч. по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / И. Л. Симоненко. - Гриф УМО. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. - 271 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 270-271. - ISBN 978-5-222- 25137-9 : 334-55. - ISBN 368-00. - 380-00. - 322-00. - 381-00.	Учебное пособие	2015	13
3	Персикова Т. Н.	Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2015. - 288 с. : ил. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4.	Учебник	2015	ЭБС "IPRbooks"
4	Грошев И. В.	Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. - ISBN 978-5-238-02384-7.	Учебник	2015	ЭБС "IPRbooks"

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience [Электронный ресурс]: мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2016 – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004 – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2000. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- SpringerLink [Электронный ресурс]: [база данных]. – Switzerland: SpringerNature, 1842. – Режим доступа: link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- ScienceDirect [Электронный ресурс]: коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018. – Режим доступа: sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (УЛК-807)	Экран телевизионный, ширма, прожекторы на штативе, стол преподавательский, стул преподавательский, транспарант-перетяжка, системный блок