

**ГОУ ВПО Российско-Армянский (Славянский)
университет**

Утверждено
Директор Института Экономики и Бизнеса
Арамян Ж.Б.
«18» июня 2024, протокол № 3



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины: «Корпоративная культура»

Автор Бабаян Карине Борисовна, к.э.н., доцент

Ф.И.О, ученое звание (при наличии), ученая степень (при наличии)

Направление подготовки: Менеджмент

Наименование образовательной программы: «Менеджмент»

1. АННОТАЦИЯ

1.1. Краткое описание содержания данной дисциплины.

Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры, активного внедрения в систему менеджмента корпоративных правил и стандартов поведения, разработки корпоративных кодексов. Этим обусловлена актуальность данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Корпоративная культура» предназначена для подготовки обучающихся по специальности «Менеджмент». В курсе особое внимание обращается на методологические, теоретические и прикладные аспекты дисциплины. Рассматриваются основные теории в области распознавания корпоративной культуры, методология формирования и управления культурой в соответствии с требованиями стратегического управления.

1.2. Трудоемкость в академических кредитах и часах, формы итогового контроля (экзамен/зачет).

Курс обучения рассчитан на 1 семестр (в объеме 72 ак. часов, в т.ч. 36 ауд. часов) с итоговым модулем и включает аудиторные занятия в форме проведения лекций и семинарских (практических) занятий. В конце семестра предусмотрен зачет с оценкой. Трудоемкость дисциплины – 2 кредита.

1.3. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами учебного плана специальности (направления).

Место дисциплины в учебном процессе основывается на осознании ключевой роли человеческого фактора в успехе организации. «Корпоративная культура» принадлежит к числу управленческих наук, тесно переплетаясь с такими дисциплинами как «Теория управления», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Корпоративное управление», «Практические задачи и методы принятия управленческих решений», «Психология управления», «Прикладная психология», «Организационное поведение» и др.

1.4. Результаты освоения программы дисциплины:

Студент должен обладать всеми основными **общекультурными** и **профессиональными компетенциями** (ОК и ПК) в области проектной, организационно-управленческой и научно-исследовательской деятельности.

Код компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование компетенции (в соответствии рабочим с учебным планом)	Код индикатора достижения компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)	Наименование индикатора достижений компетенций (в соответствии рабочим с учебным планом)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1	Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач
		УК-1.2	Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности
		УК-1.3	Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия; имеет представление о природе конфликта и способах их регулирования

		УК-3.2	Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; умеет преодолевать стрессовые состояния и управлять эмоциями; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста ненасильственного общения
		УК-3.3	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем; владеет технологиями ненасильственного общения
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1	Знает основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости
		ОПК-3.2	Умеет обосновывать, разрабатывать, оценивать ожидаемые результаты и реализовывать организационно-управленческие решения; проводить оценку организационных и социальных последствий принятых решений
		ОПК-3.3	Владеет методическим инструментарием разработки и реализации обоснованных

			организационно-управленческих решений, методами проведения оценки результатов, организационных и социальных последствий предлагаемых организационно-управленческих решений
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК-8.1	Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности
		ПК-8.2	Применяет современные технологии профессионального развития персонала для эффективного взаимодействия с руководством для решения поставленных задач
		ПК-8.3	Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах
ПК-9	Способен организовать управление различными видами деятельности предприятия (организации), включая организацию внедрения технологических и продуктовых инноваций или программу организационных изменений	ПК-9.1	Участствует в управлении инновационными проектами с применением современных инструментов инновационного менеджмента
		ПК-9.2	Разрабатывает методы внедрения технологических и продуктовых инноваций в управлении организацией
		ПК-9.3	Выявляет организационные изменения в различных видах деятельности предприятия для реализации инновационных проектов
ПК-10	Способен организовать труд персонала, осуществлять деятельность по обеспечению, поиску, привлечению, подбору и отбору персонала на	ПК-10.1	Использует навыки поиска, анализа и применения нормативных и правовых документов в области

	предприятия(организации)		трудового законодательства при решении организационно-управленческих задач
		ПК-10.2	Оценивает эффективность профессиональных систем для обеспечения, поиска и привлечения, подбора и отбора квалифицированного персонала
		ПК-10.3	Применяет эффективные технологии и методики организации труда персонала

2. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

2.1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у студентов системных представлений и знаний о феномене корпоративной культуры, ее теоретико-методологических основах и практическом значении при разработке и реализации стратегии организации.

Задачи дисциплины – предоставить студентам сведения о сущности корпоративной культуры, методологических основах, существующих моделях и подходах к ее определению; об основных элементах и функциях корпоративной культуры; о национальных различиях организационных культур, о формировании субкультур в организации; о современных методах диагностики и критериях оценки культуры организации; сформировать у студентов соответствующие навыки и умения в области оценки корпоративной культуры организаций и необходимых культурных изменений.

2.2. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы (в академических часах и зачетных единицах) *(удалить строки, которые не будут применены в рамках дисциплины)*

Виды учебной работы	Всего, в акад. часах	5
		сем
1	2	5
1. Общая трудоемкость изучения дисциплины по семестрам, в т. ч.:	72	72
1.1. Аудиторные занятия, в т. ч.:	36	36
1.1.1. Лекции	18	18
1.1.2. Практические/семинарские занятия, в т. ч.	18	18
1.1.2.1. Обсуждение прикладных проектов	5	5

1.1.2.2. Кейсы	5	5
1.1.2.3. Деловые игры, тренинги	4	4
1.1.2.4. Контрольные работы	4	4
1.1.2.5. Другое (указать)		
1.1.3. Лабораторные работы		
1.1.4. Другие виды (указать)		
1.1.5. Самостоятельная работа, в т. ч.:	36	36
1.2. Подготовка к модулю, зачету		
1.2.1. Другие виды самостоятельной работы, в т.ч. (Указать)		
1.2.2. Письменные домашние задания		
1.2.2.1. Курсовые работы		
1.2.2.2. Эссе и рефераты		
1.2.2.3. Другое (изучение дополнительной литературы)		
1.2.2.4. Консультации		
1.3. Другие методы и формы занятий		
1.4. Итоговый контроль (Экзамен, Зачет)	Диф.зачет	Дифзачет

2.3. Содержание дисциплины

2.3.1. Тематический план и трудоемкость аудиторных занятий (модули, разделы дисциплины и виды занятий) по рабочему учебному плану

Разделы и темы дисциплины	Всего (ак. часов)	Лекции (ак. часов)	Практ. Занятия (ак. часов)	Семинары (ак. часов)	Лабор. (ак. часов)	Другие виды занятий (ак. часов)
1	2=3+4+5+6+7	3	4	5	6	7
Модуль. Усвоение дисциплины «Корпоративная культура (КК)»						
Тема1. Введение в КК. КК как учебная дисциплина. Содержание КК. Основные элементы, функции КК.	6	4	2			
Тема2.Различные теории и подходы к культуре организации.	6	4	2			
Тема 3. Корпоративная культура и внутренняя среда. Субкультуры организации.	6	2	4			
Тема 4. Корпоративная культура и внешняя среда организации.	4	2	2			

Тема 5. Межкультурный аспект корпоративной культуры.	4	2	2			
Тема 6. Диагностика корпоративной культуры.	4	2	2			
Тема 7. Формирование и изменение корпоративной культуры.	6	2	4			
ИТОГО	36	18	18			

2.3.2. Краткое содержание разделов дисциплины в виде тематического плана

Тема 1. Введение в КК. КК как учебная дисциплина.

Содержание КК. Основные элементы, функции КК.

История возникновения феномена КК. Определение понятий «культура», «бизнес-культура», «корпоративная культура», «субкультура».

Становление организационной культуры как научной дисциплины. Предмет и метод дисциплины «Корпоративная культура», основные цели и задачи.

Сущность, содержание и функции корпоративной культуры.

Рекомендуемая литература:

1. Колесников А.В. Корпоративная культура/Учебник и практикум для академического бакалавриата, ЮРАЙТ, 2022. 167 с.
2. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл.1, 2
3. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В.1-3
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. 2013 г., часть 2
5. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. — М. : КНОРУС, 2016. – гл.1, 2
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г., гл.1

Тема 2. Различные теории и подходы к культуре организации.

Эволюция подходов к корпоративной культуре. Трёхуровневая модель корпоративной культуры по Э.Шейну. Типология корпоративной культуры по С.Ханди, Ф.Харрису и Р.Морану, Т.Дилу и А.Кеннеди, Д.Коулу и др.

Рекомендуемая литература:

1. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл.9
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В.9, 14
3. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент.- СПб.: Питер, 2008 , гл.2, п.2.1.
4. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. — М. : КНОРУС, 2016. – гл3-5
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г., гл.2-3
6. Лапина Т.А. Корпоративная культура - Изд-во ОмГУ, 2015г., гл.1
7. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2011г., гл. 3
8. Андреева И.В., Бетина О. Б. Организационная культура. Учебное пособие.- Санкт-Петербург, 2013 г., гл. 1.3
9. Резник Ю.М., Кравченко К.А. «Сущность корпоративной культуры в современной организации // Управление персоналом». – Краснодар 2002. Гл.2

Тема 3. Корпоративная культура и внутренняя среда. Субкультуры организации.

Корпоративная культура как часть совокупного потенциала организации. Модель взаимодействия корпоративной культуры с элементами внутренней среды организации (структура, стратегия, персонал, технология, стиль руководства). Культура управленческой деятельности. Влияние стиля лидерства на характер корпоративной культуры. Субкультуры в организации. Сильная и слабая, позитивная и негативная корпоративная культура.

Рекомендуемая литература:

1. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005, раздел 2.

2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В. 7,22,27
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004, тема 26
4. Колесников А.В.Корпоративная культура/Учебник и практикум для академического бакалавриата, ЮРАЙТ, 2022. 167 с.
5. Стеклова О. Е.Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УЛГТУ, 2007. – гл.5,7,8
6. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. — М. : КНОРУС, 2016. – гл.6,11,13
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г., гл.5, 13, 14
8. Беликова И.П. «Организационная культура» Учебное пособие, Ставрополь 2013г., 1-5 гл.
9. Веснин В.Р. «Организационная культура» //Социально-гуманитарные знания. Москва,2010г., гл. 15.
10. Добролюбова В. «Действенное изменение организационной культуры». Москва, 2002. Электронный ресурс: <http://studopedia.org/7-76032.html>
11. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент.- СПб.: Питер, 2008, гл.3, 6
12. Лютенс Ф. «Организационное поведение»: Пер. с англ. - Москва: ИНФРА-М, 2008.
13. Субкультуры в организациях. Илья Мельник (Санкт-Петербург), журнал "Персонал-Микс" (№1, 2014), <http://www.management.com.ua/hrm/hrm105.html>
14. Спивак В.А."Корпоративная культура" Санкт-Петербург, 2009, гл.4.

Тема 4. Корпоративная культура и внешняя среда организации.

Основные факторы внешней среды организации. Воздействие культуры на внешнюю стратегию организации. Каналы взаимодействия корпоративной культуры организации с ее внешней средой. Корпоративная культура и корпоративный имидж. Корпоративная культура и связи с общественностью (PR). Корпоративная культура и деловая этика. Корпоративная культура и корпоративная социальная ответственность.

Рекомендуемая литература:

1. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл.5
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В. 23,30.38
3. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. — М. : КНОРУС, 2016. – гл.11
4. Дафт Ричард Л. Менеджмент. Внешняя среда и корпоративная культура. 13 Октябрь, 2008. Гл. 3

Тема 5. Межкультурный аспект корпоративной культуры.

Корпоративная культура в условиях глобализации бизнеса. Влияние национальных особенностей внешней среды на характер корпоративной культуры, кластеризация культур. Исследования и типология корпоративной культуры Г.Хофстеде, Р.Льюиса, Е.Холла, Ф.Тромпенаарса и др. Корпоративная культура и межкультурная коммуникация. Управление корпоративной культурой в многонациональной организации. Понятие конвергенции и дивергенции.

Рекомендуемая литература:

1. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- гл.5
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004, тема 26
3. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент.- СПб.: Питер, 2008 , гл.2, п.2.2- 2.6., гл.7.
4. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл.9
5. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. - Логос, 2007.

6. Рычкова А.А.. Корпоративная культура современной компании. 2015 г.
<http://www.rulit.me/books/korporativnaya-kultura-sovremennoj-kompanii-genezis-i-tendencii-razvitiya-read-413887-1.html>

Тема 6. Диагностика корпоративной культуры.

Методы диагностики и оценки корпоративной культуры организации. Этапы диагностики. Наблюдения, анкеты и интервью со стейкхолдерами как инструментарий диагностики. Количественные и качественные методы оценки. Анализ результатов оценки корпоративной культуры.

Рекомендуемая литература:

1. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл.10,16
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В. 54,55
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г., гл.8-9
4. Диагностика корпоративной культуры по методу Шайна. Статья.- Электронный ресурс.<http://hrconsalting.ru/upload/iblock/39d/yjmcjgdmqlpp%20cmuiddiojqhhcp%20bzwscvbpxlva%20xmlnbozwwczfrivyqyoryljbg!%20qewmfuyrhzfhvbkv.pdf>
5. Методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна. Статья.- Электронный ресурс.
<http://helpiks.org/7-53653.html>

Тема 7. Формирование и изменение корпоративной культуры.

Стихийная и сознательно сформированная корпоративная культура. Связь культуры со стратегией. Определение необходимости проведения изменений. Факторы, влияющие на изменения. Этапы формирования корпоративной культуры. Разработка оптимальной модели корпоративной культуры организации. Кодекс корпоративной культуры.

Рекомендуемая литература:

1. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – гл. 11,12,14
2. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- В. 47,50
3. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. — М. : КНОРУС, 2016. – гл.6,8,14
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г., гл.15,17
5. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.- Электронный ресурс.- <http://scicenter.online/osnovy-ekonomikiscicenter/formirovanie-podderjanie-izmenenie-145096.html>
6. Пеша А.– Формирование корпоративной культуры организаций в сфере обслуживания. Статья.- Электронный ресурс - <https://mybook.ru/author/anastasiya-pesha/formirovanie-korporativnoj-kultury-organizacij-sfe/read/>
7. Зябриков В.В.- Стратегия, культура и структура организации , 2013 г. Статья. Электронный ресурс- <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kultura-i-struktura-organizatsii>
8. Тануркова И.Г. - Организационная культура в системе стратегического менеджмента.- Статья , 2015 г Электронный ресурс -<http://web.snauka.ru/issues/2015/12/61414>

2.3.3. Краткое содержание семинарских/практических занятий/лабораторного практикума

(Кратко изложить форму/формы проведения семинарских занятий).

Содержание тем семинарских занятий совпадает с содержанием тематики лекций.

Практические занятия включают разбор конкретных ситуаций на примере реальных организаций, индивидуальные и групповые задания.

2.3.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

(Кратко представить перечень материально-технического оснащения, информационно-технических средств).

Лекции, семинарские и практические занятия проводятся в аудитории. Лекционный материал представляется в сопровождении слайдовых презентаций в формате PowerPoint, для чего необходимы проектор и компьютерное обеспечение.

2.4. Модульная структура дисциплины с распределением весов по формам контролей

Формы контролей	Вес формы (форм) текущего контроля в результирующей оценке текущего контроля (по модулям)		Вес формы промежуточного контроля в итоговой оценке промежуточного контроля		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей		Вес итоговой оценки промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей (семестровой оценке)	Весы результирующей оценки промежуточных контролей и оценки итогового контроля в результирующей оценке итогового контроля
	M1 ¹	M2	M1	M2	M1	M2		
Вид учебной работы/контроля	M1 ¹	M2	M1	M2	M1	M2		
Контрольная работа <i>(при наличии)</i>				1				
Устный опрос <i>(при наличии)</i>		0.5						
Тест <i>(при наличии)</i>								
Лабораторные работы <i>(при наличии)</i>								
Письменные домашние задания <i>(при наличии)</i>		0.5						
Реферат <i>(при наличии)</i>								
Эссе <i>(при наличии)</i>								
Проект <i>(при наличии)</i>								
<i>Другие формы (при наличии)</i>								
Весы результирующих оценок текущих контролей в итоговых оценках промежуточных контролей						0.5		

¹ Учебный Модуль

Веса оценок промежуточных контролей в итоговых оценках промежуточных контролей						0.5		
Вес итоговой оценки 1-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей							0.5	
Вес итоговой оценки 2-го промежуточного контроля в результирующей оценке промежуточных контролей							0.5	
Вес результирующей оценки промежуточных контролей в результирующей оценке итогового контроля								1
Вес итогового контроля (Экзамен/зачет) в результирующей оценке итогового контроля								0
	$\Sigma = 1$							

3. Теоретический блок (указываются материалы, необходимые для освоения учебной программы дисциплины)

3.1. Материалы по теоретической части курса

3.1.1. , 3.1.2. Учебники, учебные пособия.

1. Андреева И.В., Бетина О. Б. Организационная культура. Учебное пособие.- Санкт-Петербург, 2013 г.
2. Беликова И.П. «Организационная культура» Учебное пособие, Ставрополь 2013г.
3. Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.
4. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций.- М.: Приор-издат, 2004.- 208с.
5. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: Теория и практика. - Альфа-Пресс, 2005.
6. Колесников А.В.Корпоративная культура/Учебник и практикум для академического бакалавриата, ЮРАЙТ, 2022. 167 с.
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004.
8. Лапина Т.А. Корпоративная культура - Изд-во ОмГУ, 2015г.
9. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент.- СПб.: Питер, 2008 – 480с.
10. Семенов Ю.Г. Организационная культура. – Логос, 2006.

11. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М, 2002.-248с.
12. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. Учеб. Пособие – 2-е изд. – М.: Инфра-М, 2006.
13. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2011г .- 352 с.
14. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
15. Шапиро С.А. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. – М. : КНОРУС, 2016. – 256 с.

Дополнительная литература

1. Веснин В.Р. «Организационная культура» //Социально-гуманитарные знания. Москва,2010г.
2. Дафт Ричард Л. Менеджмент. Внешняя среда и корпоративная культура. 13 Октябрь, 2008.
3. Добролюбова В. «Действенное изменение организационной культуры». Москва, 2002. Электронный ресурс: <http://studopedia.org/7-76032.html>
4. Диагностика корпоративной культуры по методу Шайна. Статья.- Электронный ресурс.<http://hrconsalting.ru/upload/iblock/39d/yjmcjgdmqlpp%20cmuiddiojqhhcp%20bzwscvbxlva%20xmlnbozwwczfrivyqyoryljbgl%20qewmfuyrhzhfvbkv.pdf>
5. Зябриков В.В.- Стратегия,культура и структура организации , 2013 г. Статья. Электронный ресурс- <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-kultura-i-struktura-organizatsii>
6. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию. Пер. с англ. – М.: 2005.
7. Коллинз Дж. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. Пер. с англ. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006.
8. Лютенс Ф. «Организационное поведение»: Пер. с англ. - Москва: ИНФРА-М, 2008.
9. Методика OSAI К. Камерона и Р. Куинна. Статья.- Электронный ресурс. <http://helpiks.org/7-53653.html>
10. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. - Логос, 2007.
11. Пеша А.– Формирование корпоративной культуры организаций в сфере обслуживания. Статья.- Электронный ресурс - <https://mybook.ru/author/anastasiya-pesha/formirovanie-korporativnoj-kultury-organizacij-sfe/read/>
12. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986.

13. Резник Ю.М., Кравченко К.А. «Сущность корпоративной культуры в современной организации // Управление персоналом». – Краснодар 2002.
14. Рычкова А.А.. Корпоративная культура современной компании. 2015 г.
<http://www.rulit.me/books/korporativnaya-kultura-sovremennoj-kompanii-genezis-i-tendencii-razvitiya-read-413887-1.html>
15. Субкультуры в организациях. Илья Мельник (Санкт-Петербург), журнал "Персонал-Микс" (№1, 2014), <http://www.management.com.ua/hrm/hrm105.html>
16. Тануркова И.Г. - Организационная культура в системе стратегического менеджмента.-
Статья , 2015 г Электронный ресурс -<http://web.snauka.ru/issues/2015/12/61414>
17. Тачи Н., Деванна М.А. Лидеры реорганизации. Из опыта американских корпораций.
Пер.с англ. - М.: Экономика, 1990.
18. Тевене М. Культура предприятия/ Пер. С франц. Под ред. В.А. Спивака- СПб.: Изд.
Дом «Нева»; 2003.-128с.
19. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации.
– М.: ИНФРА-М, 2001.
20. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность (Социальные
инвестиции, партнерство и коммуникации). – Справочники Петербурга, 2006.
21. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие
компании. Пер. с англ. М.: Прогресс, 1988.
22. Формирование,поддержание и изменение организационной культуры.- Электронный
ресурс.- <http://scicenter.online/osnovy-ekonomikiscicenter/formirovanie-podderjanie-izmenenie-145096.html>
23. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2006 г.
24. Adler N. International Dimensions of Organizational Behavior. - South-Western College
Pub., 2001.
25. Alvesson Mats. Understanding Organizational Culture. - Sage Publications Ltd., 2002.
26. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The rites and rituals of corporate life. –
Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
27. Caroselli Marlene. The Business Ethics Activity Book: 50 Exercises for Promoting Integrity
at Work. - AMACOM/American Management Association; 1st edition, 2003.
28. Driskill Gerald W., Laird Brenton A., Organizational Culture in Action: A Cultural Analysis
Workbook. - Sage Publications, Inc., 2005.

29. Fey C.F., Denison D.R. Organizational Culture and Effectiveness: The Case of Foreign Firms in Russia. – SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration, No 2000: 4, April 2000.
30. Hofstede G. The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. // Journal of International Business Studies. – Fall, 1983, pp. 75-89.
31. Johnson Larry, Phillips Bob. Absolute Honesty: Building a Corporate Culture That Values Straight Talk and Rewards Integrity. - AMACOM/American Management Association; 1st edition, 2003.
32. Pheng Low Sui, Yuquan Shi. – An Exploratory Study of Hofstede’s Cross-Cultural Dimensions in Construction Projects. – Management Decision, 40/1 [2002], pp. 7-16.
33. Pritchett Price. Employee Handbook for Shaping Corporate Culture. – Pritchett Publishing Company, 2002.
34. Rosario Franco G.V. del. Corporate Culture, a competitive advantage?. – Inquirer News Service, 28 October 2001.
35. Schmitt Richard B. Firms Work to Make Ethics Part of Corporate Culture. – Wall Street Journal, 5 November, 2002.

4. Фонды оценочных средств (указываются материалы, необходимые для проверки уровня знаний в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины).

- 4.1. Планы практических и семинарских занятий
- 4.2. Планы лабораторных работ и практикумов
- 4.3. Материалы по практической части курса
 - 4.3.1. Учебно-методические пособия;
 - 4.3.2. Учебные справочники;
 - 4.3.3. Задачники (практикумы);
 - 4.3.4. Наглядно-иллюстративные материалы;
 - 4.3.5. др. виды материалов.
- 4.4. Вопросы и задания для самостоятельной работы студентов
- 4.5. Тематика рефератов, эссе и других форм самостоятельных работ
- 4.6. Образцы вариантов контрольных работ, тестов и/или других форм текущих и промежуточных контролей
- 4.7. Перечень экзаменационных вопросов

- 4.8. Образцы экзаменационных билетов
- 4.9. Образцы экзаменационных практических заданий
- 4.10. Банк тестовых заданий для самоконтроля
- 4.11. Методики решения и ответы к образцам тестовых заданий

4.1. Планы практических и семинарских занятий.

Целью практических занятий является усвоение студентами теоретических положений, рассмотренных на лекциях, для использования в практике управления организационной культурой организации. Семинарские занятия проводятся в форме разъяснений теоретических положений, дискуссий, а практическая часть – в виде групповых заданий, ситуационных задач, тестов, ансамблевых игр. Планы семинаров совпадают с основной тематикой соответствующего лекционного курса. К каждому семинару/ практическому занятию дается домашнее практическое задание.

Тематика и вопросы к семинарским занятиям.

Тема 1. Введение в корпоративную культуру.

Вопросы и задания к занятию:

1. Охарактеризуйте понятия культура, бизнес- культура, корпоративная культура.
2. В чем сущность КК и ее роль в деятельности организации?
3. Что является предметом КК?
4. Каковы основные элементы КК? Какой из них является, по вашему мнению, наиболее важным?
5. Охарактеризуйте понятия субкультуры и контркультуры в организации.
6. Каковы основные предпосылки формирования КК?
7. Перечислите основные функции КК.

Тема 2. Различные теории и подходы к корпоративной культуре.

Вопросы и задания к занятию:

1. Опишите этапы развития и эволюцию подходов к КК.
2. Охарактеризуйте системный, универсальный, ценностный подходы к исследованию КК

3. В чем заключается концепция базовых представлений Э.Шейна?
4. Опишите уровни организационной культуры по Э.Шейну.
5. Проанализируйте особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур. Приведите конкретные примеры.
6. Опишите типологию КК по Харрису и Морану.
7. Охарактеризуйте модель КК по Коулу.

Тема 2. Корпоративная культура и внутренняя среда организации.

Вопросы и задания к занятию:

1. Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
2. Охарактеризуйте модель их взаимодействия с элементами КК.
3. Перечислите известные вам стили лидерства, как они могут воздействовать на КК?
4. Какие субкультуры формируются в организациях? Каково влияние субкультурных различий на организационную эффективность?
5. Что такое сильная и слабая, позитивная и негативная корпоративная культура?
6. Являются ли нормы и правила внутреннего делового этикета частью корпоративной культуры?

Тема 3. Корпоративная культура и внешняя среда организации.

Вопросы и задания к занятию:

1. Перечислите элементы внешней среды, оказывающие прямое и косвенное воздействие на организацию.
2. Укажите каналы взаимодействия КК организации с внешней средой.
3. Опишите формы взаимодействия организации с государством, инвесторами, потребителями, окружающей средой.
4. Что такое корпоративный имидж?
5. В чем суть и важность PR?
6. Являются ли нормы и правила деловой этики и социальной ответственности организаций частью ее корпоративной культуры?

Тема 4. Межкультурный аспект корпоративной культуры.

Вопросы и задания к занятию:

1. Перечислите основные кластеры формирования КК.
2. Проведите анализ различных исследований в области межкультурных аспектов КК
3. Опишите исследования Г.Хофстеде.
4. Каково влияние национального на характер КК?
5. Опишите особенности армянской национальной организационной культуры.
6. В чем заключаются сложности управления КК в многонациональной организации в условиях глобализации?

Тема 5. Диагностика корпоративной культуры.

Вопросы и задания к занятию:

1. Перечислите основные методы и инструменты диагностики КК.
2. Перечислите основные методы и критерии оценки КК.
3. Оцените влияние КК на организационную эффективность.

Тема 6. Формирование и изменение корпоративной культуры.

Вопросы и задания к занятию:

1. Охарактеризуйте методы изменения ОК.
2. С чего начинать формирование КК в организации?
3. Опишите этапы разработки плана изменений КК в организации.
4. Как избежать негативного отношения к предстоящим изменениям?

Образец практического задания (для выполнения в группе).

Разработать анкету, позволяющую определить тип корпоративной культуры на основе методики Г. Хофстеде. С помощью разработанной анкеты провести диагностику корпоративной культуры в РАУ.

4.2.Материалы по практической части курса:

- Блинов А.О. Тренинг персонала: учебное пособие – М.: КНОРУС, 2005.- 496с.
- Евченко, О.С. Основы корпоративной культуры : практикум / О.С. Евченко. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2020. – 1 оптический диск. – ISBN 978-5-8259-1542-5.
- Уткин Э.А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент», М.:ФИНАНСЫ и СТАТИСТИКА, 2001.

4.2 Вопросы и задания для самостоятельной работы студентов.

Образец домашнего задания:

По учебным материалам и материалам в Интернет-ресурсах найти, выписать и сопоставить различные определения «корпоративной культуры» (с указанием авторов и источника). Определить свое отношение к многогранному понятию культуры в организации.

4.4.Образец вариантов контрольных работ.

1. В Армении интерес к корпоративной культуре появился совсем недавно и был обусловлен следующими причинами.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Перечислите причины появления в Армении интереса к проблематике корпоративной культуры.

2. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну - это

- 3-уровневая система, в основе которой лежит мировоззрение организации
- 3-уровневая система, в основе которой лежат образцы поведения в организации
- круговая диаграмма, в центре которой находятся ценности организации
- 2-уровневая система, в основе которой лежит отношение организации ко времени

5. Методический блок

5.1. Методика преподавания

Преподавание учебной дисциплины «Корпоративная культура» строится на сочетании лекций, семинарских и практических занятий, а также самостоятельной работы студентов.

На лекциях излагаются наиболее сложные вопросы содержания дисциплины, проводится анализ основных понятий и методов. Лекции проводятся в интерактивной форме с участием студентов в обсуждении, обеспечением «обратной связи» между преподавателем и студентами.

На практических занятиях проводится индивидуальное и групповое решение ситуационных задач, кейсов, организовываются деловые игры, способствующие привитию и закреплению навыков практического применения полученных теоретических знаний, выработке у студентов элементов творческого подхода к решению задач в той или иной ситуации. Текущий контроль осуществляется в аудитории на семинарских и практических занятиях, где принимается во внимание активность участия студентов во время опроса, проводимых дискуссий, выполнения групповых заданий, решения ситуационных задач, тестов и игр. По каждой теме контроль осуществляется также на основании письменных домашних заданий, выявляющих степень усвоения лекционного курса и закрепления практических навыков студентов в области управления организационной культурой. Итоговая оценка знаний осуществляется по результатам письменных домашних заданий и итоговых контрольных заданий, проводимых в аудитории, каждому из которых присваивается определенное количество баллов. Для итогового контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен зачет, проводимый с учетом текущих оценок и на основе самостоятельно подготовленного и представленного в форме слайдовой презентации проекта.

5.1.1. Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским, практическим или лабораторным занятиям, по организации самостоятельной работы студентов при изучении конкретной дисциплины.

Рабочей программой дисциплины «Корпоративная культура» предусмотрена самостоятельная работа над проектом корпоративной культуры, составлением слайдовой презентации и пр. заданий в объеме 36 часов. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине и предусматривает:

- изучение и усвоение лекционного материала,
- изучение дополнительной литературы по разделам, указанным лектором,
- выполнение письменных домашних заданий,
- подготовку к контрольным работам и тестам,
- подготовку к практическим занятиям,
- работу с Интернет-ресурсами,
- составление проекта орг.культуры в форме слайдовой презентации.

Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в УМКД. При самостоятельной работе следует прочитать рекомендованную литературу и при необходимости составить краткий конспект основных положений, терминов, сведений, требующих запоминания и являющихся основополагающими в этой теме и для освоения последующих разделов курса. Для расширения знаний по дисциплине рекомендуется использовать Интернет-ресурсы.