

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»
Кафедра педагогики и психологии

«Утверждаю»
Проректор по учебно-методической работе
Ю.А. Устименко
«09» сентября 2021 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.ДВ.01.02. Корпоративная культура образовательной организации

Направление подготовки 44.04.01. Педагогическое образование
Направленность (профиль) Образовательный менеджмент
Форма обучения заочная
Курс – 1
Семестр – 1
Всего зачетных единиц – 3 часов – 108
Форма отчетности: экзамен – 1 семестр

Программу разработал
кандидат педагогических наук, доцент А.Ю. Тимакова
Одобрена на заседании кафедры
«2» сентября 2021 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой _____ / Н.П. Сенченков

Смоленск
2021

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина "Корпоративная культура образовательной организации" является структурным компонентом 1 блока учебного плана, вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений, относится к дисциплинам по выбору.

Изучается параллельно с такими дисциплинами, как "Технологии развития критического мышления", "Методология и методы научного исследования", "Управление проектами", "Современные информационно-коммуникативные технологии в научных исследованиях", "Основы проектного менеджмента образовательной организации", "Инновационные технологии в образовании", "Проектирование основных и дополнительных образовательных программ", "Правовые и этические основы профессиональной деятельности", "Управление образовательными системами".

Предшествует и логически обуславливает изучение таких дисциплин, как "Правовые и этические основы профессиональной деятельности", "Организация учебной и воспитательной деятельности обучающихся", "Технологии работы с информацией в сети "Интернет", прохождению "Технологической (проектно-технологическая) практики" и выполнению "Научно-исследовательской работы".

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения <i>(в соответствии с разделом 7 общей характеристики ОП ВО)</i>
ПК 1 - Способен проектировать и реализовывать учебные программы дисциплин (модулей) в предметной области для образовательных организаций разных уровней образования.	<p>Знать особенности проектирования и реализации образовательных программ в предметной области с точки зрения требований корпоративной культуры образовательной организации</p> <p>Уметь проектировать и реализовывать учебную программу по предметной области с позиций корпоративной культуры образовательной организации.</p> <p>Владеть навыками корпоративной культуры при проектировании и реализации учебной программы по предметной области.</p> <p>Знать основные положения корпоративной культуры образовательной организации по организации учебно-производственного процесса.</p>
ПК 4 - Способен организовывать и проводить учебно-производственный процесс при реализации образовательных программ различного уровня и направленности.	<p>Уметь организовывать и проводить учебно-производственный процесс в соответствии с требованиями корпоративной культуры образовательной организации.</p> <p>Владеть нормами корпоративной культуры образовательной организации при организации и осуществлении учебно-производственного процесса.</p>

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Культура и экономика. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой: от синергии к аллергии. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.

Тема 2. Возникновение и становление корпоративной культуры. Первые корпоративные объединения, особенности корпораций Нового времени, современные теории корпоративизма, Корпорация (организация) и корпоративная культура.

Тема 3. Понятие современной корпоративной культуры. Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры, ее материальная и духовная составляющие, основные черты корпоративной культуры.

Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры, корпоративные отношения, фирменный стиль, имидж и брэнд, корпоративные ритуалы и корпоративные праздники.

Тема 5. Структура корпоративной культуры современной образовательной организации. Системный принцип построения корпоративной культуры, основные элементы духовной культуры: культура управления, культура педагога (преподавателя), культура межличностных отношений в образовательном процессе.

Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры. Функция регламентации и регулирования поведения и отношений сотрудников, оценочно-нормативная и смыслообразующая функции, стимулирование личного и профессионального роста, разрешение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Тема 7. Современная корпоративная культура образовательной организации как сложная и открытая система. Пересечение корпоративной культуры с культурой правовой, профессиональной, технологической, информационно-коммуникационной, экономической, экологической, духовно-нравственной, национально-религиозной и т. д. Корпоративная культура и профессиональная этика и психологическая культура.

Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры образовательной организации. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры, модели современной корпоративной культуры, создание возможностей для повышения компетенций, профессионализма, профессионального роста, самореализации педагога.

Тема 9. Типы корпоративной культуры. Критерии типологий культур: С. Ханди, М. Бурке, Р. Акоффа, А.А. Кеннеди, Г. Ховстеда, Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека, корпоративные культуры в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 10. Виды корпоративной культуры в образовательной организации. Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры, открытые и закрытые, обезличенные и персонализированные культуры.

Тема 11. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога. Научные объяснения феноменологии преданности организации (теории Д. Тибо и Г. Келли, Г. Хаймана, Т. Ньюкома, М. Шерифа, Л. Фестингера и др.).

Тема 12. Формирование и поддержание корпоративной культуры образовательной организации. Основные методы формирования корпоративной культуры: разработка и принятие документов (Миссия ОО, Устав, Корпоративный кодекс), жизненный цикл.

Тема 13. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры: -отношения с коллегами; -отношения с учащимися; - отношения с администрацией; - отношения с родителями учащихся; рабочее место; -отношения с внешней средой ОО.

Тема 14. Корпоративная культура университета. Становление, значение, структура формирование университетской корпоративной культуры корпоративная культура ВУЗа как фактор стратегического развития.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий		
			лекции	практические занятия	самостоятельная работа
1	Тема 1. Культура и экономика	9	2		7
2	Тема 2. Возникновение и становление корпоративной культуры	9	2		7
3	Тема 3. Понятие, современной корпоративной культуры	9	2		7
4	Тема 4. Основные понятия и ценности, структура корпоративной культуры современной образовательной организации	18		2	16
5	Тема 5. Основные функции, формирование и развитие современной корпоративной культуры как сложной и открытой системы	18		2	16
6	Тема 6. Типы и виды корпоративной культуры образовательной организации. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога	18		2	16
7	Тема 7. Формирование и поддержание корпоративной культуры образовательной организации (Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Корпоративная культура университета)	18		2	16
	Контроль (экзамен)	9			9
	Итого	108	6	8	84

5. Виды образовательной деятельности

Занятия лекционного типа

Тема 1. Культура и экономика.

Тема 2. Возникновение и становление корпоративной культуры.

Тема 3. Понятие современной корпоративной культуры

Занятия семинарского типа

Тема 4. Основные понятия и ценности, структура корпоративной культуры современной образовательной организации.

Вопросы для обсуждения

1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры
2. Корпоративные отношения и корпоративное управление
3. Корпоративная стратегия и корпоративная политика
4. Корпоративные ценности, дух и микроклимат организации
7. Системный принцип построения корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу.
8. Материальный и духовный уровни корпоративной культуры, их составляющие
9. Внутренняя и внешняя культура образовательной организации
10. Культура руководителя и культура сотрудника. Культура межличностных отношений субъектов образовательного процесса

Задания

1. Подготовиться к Я-высказываниям по одной из тем:
 - Имидж и брэнд образовательной организации
 - Корпоративные ритуалы образовательной организации.
 - Отрицательные характеристики корпоративизма в образовательной организации
2. Подготовиться к мини-дискуссии: Различие в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы
3. Составьте граф (схему): Основные элементы духовной культуры
4. Составьте граф (схему): Элементы материальной культуры.

Тема 5. Основные функции, формирование и развитие современной корпоративной культуры как сложной и открытой системы.

Вопросы для обсуждения

1. Функции общей и корпоративной культуры: содержание, сходство и различие
 2. Формирование положительного имиджа организации
 3. Корпоративная культура как средство усиления организационной эффективности
 4. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия
 5. Принцип патернализма в стиле руководства
 6. Связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры.
- Корпоративная культура и психологическая культура.

Задания

1. Сформулируйте основные положения по созданию современного стиля управления в образовательной организации
2. Разработайте систему мотивации повышающей эффективность труда
3. Предложите систему мероприятий, направленных на стимулирование личного и профессионального роста педагогических кадров
4. Подготовьте Я-высказывание на тему: "Роль и значение корпоративных праздников в формировании корпоративной культуры образовательной организации"
5. Определите этапы формирования корпоративной культуры образовательной организации и их содержательное наполнение

Тема 6. Типы и виды корпоративной культуры образовательной организации. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога

Вопросы для обсуждения

1. Критерии типологий культур
2. Виды корпоративных культур, выделяемых в России:
 - Сильные и слабые культуры образовательных организаций
 - Бесспорные и небесспорные культуры
 - Открытые, закрытые культуры
 - Обезличенные, персонализированные культуры
3. Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли
4. Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости.
5. Три измерения привязанности к организации: эмоциональная, нормативная и текущая.

Задания

1. Проанализируйте различные типы корпоративных культур различных авторов с точки зрения выбора наиболее оптимальных для образовательных организаций, ответ обоснуйте: Типология С. Ханди; Типы корпоративной культуры М. Бурке; Корпоративные типы культуры Р. Акоффа; Типы корпоративной культуры А.А. Кеннеди; Типы культуры, основанные на различных ценностных ориентациях Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека; Российские: органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная.

2. Подготовиться к мини-дискуссии:

-А.Л. Журавлев и А.Б. Купрейченко представляют корпоративную культуру как совокупность поведенческих норм, ритуалов, символов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, - рассмотрите с использованием примеров из реальной практики.

- Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога -"за" и "против"

Тема 7. Формирование и поддержание корпоративной культуры образовательной организации (Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры Корпоративная культура университета.).

Вопросы для обсуждения

1. Основные методы формирования корпоративной культуры
2. Нормативно-правовое обеспечение корпоративной культуры организации
3. Корпоративная культура и ее жизненный цикл
4. Герои, мифы и легенды в корпоративной культуре организации
5. Формирование корпоративных традиций в культуре организации
6. Имидж педагога / преподавателя
7. Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры
8. Корпоративные стандарты и кодексы в образовательной организации.
- 9.
2. Значение корпоративной культуры в развитии современного университета
3. Структура корпоративной культуры университета
4. Формирование внешней и внутренней корпоративной культуры университета

Задания

1. Приведите примеры, когда основные элементы культуры обобщаются, обрастают мифами и легендами, формируют "героев".

2. Я-высказывания по проблемам:
 - культуры делопроизводства образовательной организации;
 - организации образовательного пространства школы, предметного кабинета;
 - имиджа педагога
3. Обсудите в группе результаты исследования ценностных отношений между субъектами образовательных отношений в образовательной организации с позиций корпоративных кодексов.
4. Подготовиться к мини-дискуссии по теме "Корпоративная культура ВУЗа как фактор стратегического развития".
5. Подготовьте сообщение по теме: "История становления университетской корпоративной культуры"

Самостоятельная работа

Тема 4. Основные понятия и ценности, структура корпоративной культуры современной образовательной организации.

1. Сформулируйте миссию конкретной образовательной организации (на выбор), принимая во внимание, что миссия компании – высшее предназначение, философия организации.
2. Разработайте основные положения фирменного стиля / формы учащихся, учитывая, что фирменный стиль – один из регуляторов поведения сотрудников организации/ учащихся.
3. Разработайте систему корпоративных ритуалов образовательной организации.
4. Разработать учебное портфолио по теме
5. Разработайте модель структуры корпоративной культуры образовательной организации и наполните ее конкретным содержанием для одной из образовательных организаций на выбор
6. Разработать учебное портфолио по теме

Тема 5. Основные функции, формирование и развитие современной корпоративной культуры как сложной и открытой системы.

1. В форме таблицы охарактеризуйте современные виды научной организации труда.
2. Разработайте систему мероприятий, направленных на побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе педагогических кадров для конкретной образовательной организации
3. Разработайте конспект корпоративного праздника, направленного на формирование педагогического коллектива с учетом требований корпоративной культуры.
4. Разработать учебное портфолио по теме
5. Напишите эссе на одну из тем:
 - "Корпоративная культура и гетерогенная образовательная среда"
 - "Корпоративная культура и социо-культурная среда образовательной организации"
6. Разработайте алгоритм формирования корпоративной культуры для образовательной организации (тип и вид по выбору)
7. Разработать учебное портфолио по теме

Тема 6. Типы и виды корпоративной культуры образовательной организации. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога

1. Выявите и опишите основные черты типов корпоративной культуры:
 - в типологии С. Ханди
 - в типах корпоративной культуры М. Бурке
 - в корпоративных типах культуры Р. Акоффа
 - в типах корпоративной культуры А.А. Кеннеди
 - в типах культуры, основанных на различных ценностных ориентациях Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека

2. Найдите и приведите примеры, описывающие соответствующие виды корпоративной культуры в образовательных организациях:

- Сильные и слабые культуры образовательных организаций
- Бесспорные и небесспорные культуры
- Открытые, закрытые культуры
- Обезличенные, персонализированные культуры

3. Подготовить сообщение по одной из тем:

- Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия.

- Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие).

-Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком).

-Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер).

- Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости.

- Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби.

- Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.

4. Разработать учебное портфолио по теме

Тема 7. Формирование и поддержание корпоративной культуры образовательной организации (Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Корпоративная культура университета).

1. Определите нормативно-правовые основания разработки и принятия документов регламентирующих корпоративную культуру образовательной организации: Миссия, Устав, Корпоративный кодекс

2. Напишите эссе на тему "Культура поведения педагога в образовательной организации"

3. Напишите эссе на тему "Культура поведения педагога в социальных сетях".

4. Проведите небольшое исследование на основе анкетирования по выявлению особенностей ценностных отношений:

-отношения с коллегами;

-отношения с учащимися и их родителями;

-отношения с администрацией;

-рабочее место;

-отношения с внешней средой организации, проанализируйте полученные результаты.

5. Напишите эссе по теме "Корпоративная культура ВУЗа как фактор стратегического развития".

6. Разработать учебное портфолио по теме

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Учебное портфолио. Портфолио является формой представления самостоятельной работы студента по предмету и оценивается по десятибалльной шкале по каждому виду деятельности. Индивидуальный балл обучающегося определяется путем суммирования выполненных заданий.

Портфолио засчитывается по каждой теме практического занятия.

Требования к учебному портфолио:

Студент должен оформлять и вести собственное ПОРТФОЛИО по каждому семинарскому занятию.

Структура ПОРТФОЛИО (по каждому занятию):

- терминологический словарь по теме;
- составление концептуальной карты по каждому вопросу семинарского занятия (схемы, таблицы и т.п.);
- выполненные задания

Критерии оценивания выполнения заданий самостоятельной работы (ПОРТФОЛИО)

Показатели по уровням	оценка
Студент выполняет задание самостоятельно, теоретически обосновывает свое решение, задание выполнено на 95-100%	отлично
Студент выполняет задание самостоятельно, возникают некоторые проблемы с теоретическим обоснованием решения, задача решена на 80-94%	хорошо
Студенту при выполнении заданий требуется помощь, возникают проблемы с теоретическим обоснованием решения, задание выполнено на 60-79%	удовлетворительно
Студент не может самостоятельно выполнить задание, не может теоретически обосновать решение, задание выполнено менее чем на 60%	не удовлетворительно

2. Требования к оформлению доклада

Структура доклада

1. Титульный лист содержит следующие атрибуты:
 - в верхней части титульного листа помещается наименование учреждения (без сокращений), в котором выполнена работа;
 - в середине листа указывается тема работы;
 - ниже справа - сведения об авторе работы (ФИО (полностью) с указанием курса, направления/ профиля подготовки) и руководителе (ФИО (полностью), должность);
 - внизу по центру указываются место и год выполнения работы.Титульный лист не нумеруется, но учитывается как первая страница.
2. Оглавление – это вторая страница работы. Здесь последовательно приводятся все заголовки разделов текста и указываются страницы, с которых эти разделы начинаются. В содержании оглавления все названия глав и параграфов должны быть приведены в той же последовательности, с которой начинается изложение содержания этого текста в работе без слова «стр.»/ «страница». Главы нумеруются римскими цифрами, параграфы – арабскими.
3. Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяется ее значимость и актуальность, указывается цель и задачи доклада, дается характеристика исследуемой литературы).
4. Основная часть (включает основной материал по теме; может быть поделена на разделы, каждый из которых, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего раздела).
5. Заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации, указываются перспективы исследования проблемы).
6. Список литературы. Количество источников литературы - не менее пяти. Отдельным (нумеруемым) источником считается как статья в журнале, сборнике, так и

книга. Таким образом, один сборник может оказаться упомянутым в списке литературы 2 – 3 раза, если вы использовали в работе 2 – 3 статьи разных авторов из одного сборника.

7. Приложение (таблицы, схемы, графики, иллюстративный материал и т.д.) – необязательная часть.

Требования к оформлению текста доклада

1. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.
2. Объем работы должен составлять не более 10 страниц машинописного текста (компьютерный набор) на одной стороне листа формата А4, без учета страниц приложения.
3. Текст работы печатается в редакторе Word, интервал – полуторный, шрифт TimesNewRoman, кегль – 14, ориентация – книжная. Отступ от левого края – 3 см, правый – 1,5 см; верхний и нижний – по 2 см; красная строка – 1 см.; выравнивание по ширине.
4. Затекстовые ссылки оформляются квадратными скобками, в которых указывается порядковый номер первоисточника в алфавитном списке литературы, расположенном в конце работы, а через запятую указывается номер страницы. Например [11, 35].
5. Заголовки печатаются по центру 16-м размером шрифта. Заголовки выделяются жирным шрифтом, подзаголовки – жирным курсивом; заголовки и подзаголовки отделяются одним отступом от общего текста сверху и снизу. После названия темы, подраздела, главы, параграфа (таблицы, рисунка) точка не ставится.
6. Страницы работы должны быть пронумерованы; их последовательность должна соответствовать плану работы. Нумерация начинается с 2 страницы. Цифру, обозначающую порядковый номер страницы, ставят в правом углу нижнего поля страницы. Титульный лист не нумеруется.
7. Каждая часть работы (введение, основная часть, заключение) печатается с нового листа, разделы основной части – как единое целое.
8. Должна быть соблюдена алфавитная последовательность написания библиографического аппарата.
9. Оформление не должно включать излишеств, в том числе: различных цветов текста, не относящихся к пониманию работы рисунков, больших и вычурных шрифтов и т.п.

Шкала оценивания доклада

Академическая оценка	Содержание и полнота выполнения	Организация текста
Отлично	Справился с заданием, извлек нужную информацию, систематизировал ее по заданным или самостоятельно сформулированным основаниям и обработал в соответствии с заданием презентацию	Исчерпывающе изложил результаты обработки информации, правильно использовал средства передачи логической связи между частями текста
Хорошо	Задание выполнено не полностью, имеются недостатки в передаче искомой информации по заданным основаниям	Не совсем логично излагает результаты обработки искомой информации, имеются ошибки в использовании средств логической связи
Удовлетворительно	Задание не выполнено полностью, ответ не содержит описания результатов деятельности по передаче искомой информации и ее систематизации, презентация отсутствует	Отсутствует логика в изложении результатов обработки искомой информации, не используются средства передачи логической связи между частями текста

	неудовлетворительно)	
--	----------------------	--

3. Критерии оценивания эссе

Критерии	Максимальный балл
1. Уровень владения языком написания эссе (четкость и лаконичность изложения мыслей)	5
2. Владение предметом исследования, его понятийным аппаратом, терминологией, знание общепринятых научных концепций в заданной предметной области, понимание современных тенденций и проблем в исследовании предмета.	5
3. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы (творческий подход при осмыслении темы)	5
4. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне или на бытовом уровне, с корректным использованием или без использования научных понятий в контексте раскрытия темы эссе.	5
5. Аргументация своей позиции с опорой на научные концепции, факты социально-экономической действительности или собственный опыт.	5
6. Соответствие работы формальным требованиям (структура эссе и его оформление)	5

Оценивание эссе

Эссе оценивается по балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 25 и более баллов – «отлично»;
- 19 – 24 баллов – «хорошо»;
- 15 – 18 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 15 баллов – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Пример тестов для самоконтроля:

1. Какое из утверждений неверно характеризует неформальные отношения в организации?

- А. Их влияние на деятельность и результаты, достигаемые компанией, выше там, где больше формальных правил и процедур.
- Б. Неформальные отношения могут содействовать достижению целей организации.
- В. Неформальные отношения могут противодействовать достижению целей организации.
- Г. Причиной формирования неформальных отношений является стремление удовлетворить потребности в аффилиации и власти
- Д. Причиной формирования неформальных отношений является взаимопомощь и взаимозащита.

2. Какое из утверждений можно назвать примером ценности?

- А. Стремление написать данный тест без подсказки соседа.
- Б. Терпимость русских к нарушению планов, в частности, к опозданиям.

- В. Убеждение в необходимости контроля финансовых операций в организации.
- Г. Интуитивное восприятие человека как изначально хорошего.
- Д. Стремление компании стать лидером рынка.

3. К методам выявления организационной культуры с низкой степенью вовлечения исследователя, частичным вовлечением сотрудников относятся:

- А. Постановка экспериментов.
- Б. Ранжирование.
- В. Демографическая статистика
- Г. Проективные тесты
- Д. Контент-анализ

4. К организационным артефактам относятся:

- А. Представления о времени и его использовании
- Б. Представления о природе человека
- В. Документация.
- Г. Фирменный стиль
- Д. Организационные праздники

5. Каким образом люди воспринимают знания о ценностях и нормах в какой-либо социальной группе (например, в организации)?

- А. Наблюдением
- Б. Восприятием посланий лидера
- В. Читанием соответствующих документов: например, кодексов фирмы и т.п.
- Г. Расспросами коллег о том, как принято

6. К факторам, определяющим национальный менталитет, не относятся:

- А. Религия
- Б. Состояние НТП
- В. Особенности политического устройства.
- Г. История.
- Д. Язык.

7. К внутренним факторам, влияющим на культуру организации посредством решения проблем внешней адаптации и выживания относятся:

- А. Критерии измерения достигнутых членами организации результатов;
- Б. Критерии членства в организации и ее группах;
- В. Определение отношения к необъяснимым и неподдающимся контролю вещам; Г. Определение допустимого уровня открытости на работе;
- Д. Выбор методов коммуникации и значения используемых языковых форм

8. Какое из утверждений относится к спекулятивной культуре в классификации Кеннеди?

- А. Она формируется, как правило, в организациях с медленной обратной связью с внешней средой и высоким риском деятельности.
- Б. Она формируется, как правило, в организациях с медленной обратной связью с внешней средой и низким риском деятельности.
- В. Она формируется, как правило, в организациях с быстрой обратной связью с внешней средой и низким риском деятельности.
- Г. Она формируется, как правило, в организациях с быстрой обратной связью с внешней средой и высоким риском деятельности.
- Д. Она встречается. Как правило, в компаниях, занимающихся капитальным строительством.

9. Что из перечисленного ниже можно отнести к базовым представлениям?

- А. Часть индивидуальности, отвечающая за ориентиры поведения человека
- Б. Исследование организационной культуры начинается с этого уровня.
- В. Элемент организационной культуры, который воспринимается интуитивно.
- Г. Формируется под влиянием исключительно национальной культуры, памяти предков.
- Д. Формируется исключительно под влиянием кризисов в истории организации

10. Какие механизмы работают на поддержание культуры в старых организациях?

- А. Критерии наказаний и вознаграждений.
- Б. Объекты внимания со стороны менеджера
- В. Объективные критерии продвижения
- Г. Организационные ритуалы
- Д. Организационные процессы

Критерии выставления оценки за тест

Процент правильно выполненных тестовых заданий	Оценка
86% – 100%	отлично
69% - 84%	хорошо
50% - 68%	удовлетворительно
Менее 50%	неудовлетворительно

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Корпоративная культура и экономика.
2. Возникновение и становление корпоративной культуры.
3. Понятие современной корпоративной культуры
4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры.
5. Структура корпоративной культуры современной образовательной организации.
6. Основные функции современной корпоративной культуры.
7. Современная корпоративная культура образовательной организации как сложная и открытая система.
8. Формирование и развитие корпоративной культуры образовательной организации.
9. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.
10. Основные черты корпоративной культуры.
11. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры
12. Корпоративные отношения
13. Корпоративное управление
14. Корпоративные ценности
15. Корпоративный дух и микроклимат организации
16. Структура корпоративной культуры современной образовательной организации
17. Системный принцип построения корпоративной культуры
18. Внутренняя и внешняя культура образовательной организации
19. Культура руководителя и культура сотрудника
20. Культура межличностных отношений субъектов образовательного процесса
22. Основные функции современной корпоративной культуры и их характеристика.
23. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
24. Современная корпоративная культура образовательной организации как сложная и открытая система
25. Корпоративная культура и психологическая культура.
26. Модели современной корпоративной культуры
27. Принцип патернализма в стиле руководства
28. Характер делового общения в формировании корпоративной культуры образовательной организации
29. Значение престижа и имиджа организации для формирования корпоративной культуры педагогического коллектива
30. Типы корпоративной культуры и их характеристика
31. Виды корпоративной культуры в образовательной организации.

32. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры педагога
33. Формирование и поддержание корпоративной культуры образовательной организации
34. Нормативно-правовое обеспечение корпоративной культуры образовательной организации
35. Корпоративная культура и ее жизненный цикл
36. Герои, мифы и легенды в корпоративной культуре организации
37. Формирование корпоративных традиций в культуре организации
38. Имидж педагога / преподавателя
39. Порядок разрешения конфликтов в педагогическом коллективе образовательной организации
40. Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры
41. Корпоративные стандарты в отношениях с коллегами
42. Корпоративные стандарты в отношениях с учащимися и их родителями
43. Корпоративные стандарты в отношениях с администрацией
44. Корпоративная культура условий труда, рабочего места
45. Корпоративные стандарты в отношениях с внешней средой организации.
46. Кодексы корпоративного поведения в организации
47. Корпоративная культура университета, значение, история становления
48. Структура корпоративной культуры университета
49. Формирование внешней и внутренней корпоративной культуры университета
50. Корпоративная культура университета, как конкурентное преимущество

Оценка ответа на экзамене

«Отлично» выставляется студенту, который демонстрирует при ответе всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Свободно ориентируется в основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой, а также показывает усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины и их значений для приобретаемой профессии, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Хорошо» выставляется студенту, который демонстрирует при ответе хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе. Показывает систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

«Удовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не ознакомившемуся с основной литературой, предусмотренной программой, и не овладевшему базовыми знаниями, предусмотренными по данной дисциплине и определёнными предметными умениями.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-

14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496958>

2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213>

4. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491769>

7.2. Дополнительная литература

1. Аузан В. Корпоративная культура и лидерство. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. – М.: Дашков и К, 2009.

3. Говар Бехард. Дело не кофе. Корпоративная культура Starbucks. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.

4. Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М. Организационная культура: Учебное пособие для вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». – М.: ЮНИТИ, 2004. – 288с.

5. Демин Д. Корпоративная культура. 10 самых распространенных заблуждений. – М.: Альпина Паблишерз, 2010.

6. Изотов В. Корпоративная культура. Стратегии и способы её формирования, 2006 г.

7. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 20стр.

8. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А.Капитонов, Г.П.Зинченко, А.Э.Капитонов. – М.: Альфа-пресс, 2008. – 351с.

9. Козлов В. В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития. – М.: Гардарики, 2004. – 269 с.

10. Корпоративная культура и управление изменениями. Пол Леви, Билл Мунк, Роберт Киган, Изд-во: Альпина Бизнес Букс, 2006 г., 192 стр.

11. Корпоративная культура: психология и технология разработки и внедрения / Науч. Ред. А.Д. Карнышев. Иркутск: Изд.-во БГУЭП, 2007.

Кузнецов И. Корпоративная культура. – М.: Книжный дом, 2004. – 200с.

12. Мартынов Г.И. Корпоративная культура. – М.: Лаборатория книги, 2016. 76 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250&razdel>=ЭБС Юрайт [сайт]

13. Лисицина А. Корпоративная культура и управление изменениями. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

14. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования": Пер. с английского Шейн Э. Г., Питер - 2016, 330 стр.

15. Смирнова И.А. Корпоративная культура организации: психолого- акмеологические основы формирования и развития: учебное пособие / И. А. Смирнова. — М. : КДУ, 2009.

16. Соломанидина Т. О Организационная культура компании: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 624с.

17. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. – СПб.: Питер, 2001.

18. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

19. Томсон К. М. Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 320 с.
20. Шейн Э., Организационная культура и лидерство - С-Пб.: «Питер», 2002.

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.soc-otvet.ru/> - проект «Социальная ответственность бизнеса»
2. http://www.mlg.ru/ratings_and_reports/ - информационно-аналитическая система «Медиалогия» / Рейтинги
3. <http://www.forbes.com/> - деловой журнал «Форбс»
4. <http://www.expert.ru> – деловой еженедельник «Эксперт»
5. <http://www.vedomosti.ru> – ежедневная деловая газета «Ведомости»
6. Министерство образования и науки РФ: <http://mon.gov.ru/>
7. Российское образование: федеральный портал: <http://www.edu.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение

Для обеспечения данной дисциплины имеется: оборудованные компьютерные классы (ауд. 56 (учебный корпус № 1), ауд. 14, 15 (зальный корпус)); ; технические средства обучения: видеомэгаффон, мультимедийный портативный переносной проектор, экран, ноутбук, видеокамера, фотоаппарат; кабинет для самостоятельной работы магистрантов и аспирантов: (14 компьютеров, копировальный аппарат, литература); библиотека с читальный залом (здание общежития № 4).

9. Программное обеспечение

Microsoft Open License, лицензия 49463448 в составе: 1. Microsoft Windows Professional 7 Russian; 2. Microsoft Office 2010 Russian. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского», лицензия 1FB6-161215-133553-1-6231.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022