

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)**

ФАКУЛЬТЕТ РЕКЛАМЫ И СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ  
Кафедра интегрированных коммуникаций и рекламы

## **СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

---

**42.04.01 «Реклама и связи с общественностью»**

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

---

**«Интернет-коммуникации в рекламе и связях с общественностью»**

*Наименование направленности (профиля)/ специализации*

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *Очная, заочная*

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2025

Современная корпоративная культура организации  
Рабочая программа дисциплины  
Составитель(и): д.п.н., проф. Боровикова Т.В.

.....

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры интегрированных коммуникаций и рекламы.....

№ 2 от 30.10.2024

## Оглавление

«Российский государственный гуманитарный университет»**Ошибка! Закладка не определена.**

(ФГБОУ ВО «РГГУ»)	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2. Структура дисциплины	4
3. Содержание дисциплины:	4
4. Образовательные технологии	4
5. Оценка планируемых результатов обучения	4
5.1. Система оценивания	4
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	4
1.1	4
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	4
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	4
6.1. Список источников и литературы	4
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	4
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	4
9. Методические материалы	4
9.1. Планы практических занятий	4
<i>Приложение 1</i>	4

## **1. Пояснительная записка**

### **1.1. Цель и задачи дисциплины**

Цель дисциплины – формирование у студентов системы знаний, умений и практических навыков, в области использования специализированных современных методов корпоративной культуры (КК) в организации, необходимых для подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих передовым запросам работодателей в цифровой экономике.

*Задачи:*

- изучить теоретические основы и закономерности развития и функционирования КК; современные методы ее диагностики; основные элементы КК; факторы, влияющие на особенности КК; направления и формы работы по формированию КК;
- научиться проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния КК; формировать КК с помощью изученных приемов и методов; использовать технологии трансформации КК;
- выработать навыки диагностики типа культуры и построения профиля КК; развития КК организации; диагностики лояльности персонала культуре; методами оценки персонала в контексте КК организации.

### **1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

<b>Компетенция (код и наименование)</b>	<b>Индикаторы компетенций (код и наименование)</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПК-1 Способен организовывать работу по управлению информационными ресурсами	ПК-1.1. Организует работы по созданию и редактированию контента.	Знать: теоретические основы и закономерности развития и функционирования КК; современные методы ее диагностики; основные элементы КК; факторы, влияющие на особенности КК; направления и формы работы по формированию КК; Уметь: проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния КК; формировать КК с помощью изученных приемов и методов; использовать технологии трансформации КК; Владеть: навыками диагностики типа культуры и построения профиля КК; развития КК организации; диагностики лояльности персонала культуре; методами оценки персонала в контексте КК организации.

<p>ПК-3 Способен осуществлять авторскую деятельность по созданию и редактированию информационных ресурсов</p>	<p>ПК-3.3. Пишет тексты литературным, техническим и рекламным языком.</p>	<p><i>Знать:</i> основы контент-менеджмента и копирайтинга;  <i>Уметь:</i> осуществлять свои профессиональные действия в сфере рекламы и связей с общественностью в ходе прохождения данного вида практики с учетом специфики коммуникационных процессов и механизмов функционирования конкретной медиакоммуникационной системы, создавать тексты и информационные материалы для сайта.  <i>Владеть:</i> профессиональными навыками создания медиатекста, в ходе прохождения данного вида практики, созданного исходя из актуальных трендов развития медиакоммуникационных систем.</p>
<p>ПК-4. Способен осуществлять техническую обработку и размещение информационных ресурсов на сайте</p>	<p>ПК-4.1. Размещает и обновляет информационные материалы через систему управления контентом.</p>	<p><i>Знать:</i> актуальные технические и технологические средства обеспечения профессиональной деятельности в области рекламы и связей с общественностью.  <i>Уметь:</i> использовать современные технические и технологические средства обеспечения деятельности в сфере рекламы и связей с общественностью;  <i>Владеть:</i> навыками отбора и использования технических и технологических средств обеспечения профессиональной деятельности в сфере рекламы и связей с общественностью.</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современная корпоративная культура в организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Информационно-технологические инновации в коммуникативной индустрии, Прикладные телекоммуникационные технологии, Управление цифровыми медиа, Управление

фирменным стилем, Научно-исследовательская работа, Профессионально-творческая практика.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Управление интернет-коммуникациями бренда, Преддипломная практика.

## 2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
4	Лекции	12
4	Семинары/лабораторные работы	18
Всего:		30

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часа(ов).

### 3. Содержание дисциплины:

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы корпоративной культуры	Содержание подходов к изучению культуры. Сущность и содержание культуры. Терминологический аспект дисциплины. Функции корпоративной культуры с учетом потребностей внешней и внутренней среды. Практикум.
2	Многообразие форм реализации корпоративной культуры	Общие подходы к классификации корпоративной культуры. Роль компаративистского (сравнительного) подхода. Значение интерналистского подхода. Типология корпоративных культур в рамках аксиологического подхода. Практикум.
3	Изучение структурных элементов корпоративной культуры	Модели и методы изучения. Стратегия построения. Особенности влияния корпоративной культуры на структуру организации. Корпоративная культура в системе управления. Корпоративная культура как отражение ключевых компетенций персонала. Влияние состава персонала на развитие корпоративной культуры. Корпоративная культура как фактор развития стиля управления в организации. Ценностные основания корпоративной культуры. Практикум.
4	Этапы развития корпоративной культуры	Развитие корпоративной культуры в пределах жизненного цикла организации. Механизм трансформации корпоративной культуры. Преодоление сопротивления персонала изменениям корпоративной культуры. Практикум.

### 4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

### 5. Оценка планируемых результатов обучения

#### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- контрольные опросы	5 баллов	10 баллов
- доклады, рефераты	5 баллов	10 баллов
- практические задания	10 баллов	40 баллов
Промежуточная аттестация (тестирование)	40 баллов	40 баллов
<b>Итого за семестр (дисциплину)</b>		<b>100 баллов</b>

зачет		
-------	--	--

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно» / не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### **5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

#### ***Пример контрольных заданий для текущей аттестации*** (ПК-1.1; ПК-3.2; ПК-5.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

1. Расставьте в хронологическом порядке фамилии ученых, которые оказали наибольшее влияние на становление и развитие КК.

2. Проанализировав определения корпоративной (организационной) культуры отечественных исследователей» приведенные в табл. 1.1, выберите то, которое, по вашему мнению, наиболее полно отражает суть изучаемого явления. Ответ обоснуйте.

3. Приведите примеры интегративных и дезинтегративных видов КК ведущих отечественных компаний.

4. Приняв за основу логику сравнения понятий организационной, корпоративной и предпринимательской культур, приведенную в табл. 1.2, предложите собственные параметры сравнения, способствующие более четкому пониманию сути этого явления.

5. Сформулируйте последовательность этапов реализации клиенто-ориентирующей функции КК в практике управления компанией.

#### ***Критерий оценки контрольной работы:***

При оценивании письменного задания учитывается (максимум 10 баллов):

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 5 баллов;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 8 баллов;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -10 баллов.

### **Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

#### ***Перечень вопросов для промежуточной аттестации*** (ПК-1.1; ПК-3.3; ПК-4.1; ПК-5.2; ПК-5.3)

1. Чем объясняется многообразие подходов к пониманию КК?
2. Насколько, по нашему мнению, в настоящее время являются актуальными взгляды А. К. Гастева о взаимосвязи общего культурного уровня работника и культуры производства?
3. В каком случае в процессе осуществления организационных изменений мы можем характеризовать КК как резистивную?
4. По вашему мнению, имеет ли практический смысл разделение культур на организационную, корпоративную и предпринимательскую? Ответ обоснуйте.
5. В чем проявляется адаптивная функция КК?
6. Чем объясняется столь большое количество оснований для классификации КК?
7. В чем заключается сущность компаративистского подхода при исследовании КК?
8. Как, по вашему мнению, влияют на параметр «мужественность женственность» классификации Г. Хофстеде происходящие в современном обществе изменения в разделении социальных ролей мужчин и женщин?
9. Имеется ли зависимость между отраслевой спецификой и типами КК по типологии Камерона — Куина? Каким отраслям свойственна адхократическая культура? Ответ обоснуйте.
10. Каковы достоинства и недостатки типов КК в подходе Ч. Ханди?

11. Каковы, по вашему мнению, достоинства и недостатки количественных и качественных методов изучения КК?

12. Каким образом можно выявить расхождение между существующим в организации типом КК и реализуемой стратегией?

13. Какими чертами описывается субкультура матричных и проектно-ориентированных структур? Определите типы этих взаимоотношений применительно к ранее изученным типологиям.

14. Как монохроническая и полихроническая традиции восприятия временного фактора, предложенные Э. Холлом, влияют на особенности формирования КК компаний?

15. Какой тип лидеров по классификации К. Левина (авторитарный, демократический, либерально-попустительский) наиболее полно соответствует рыночной КК?

16. Какими чертами характеризуется КК компании на стадии юности? Какие объективные организационные причины способствуют проявлению именно этих черт?

17. Какие, по вашему мнению, модели организационного поведения реализует каждая из категорий персонала? В чем выражается и чем характеризуется их организационное поведение?

18. Применительно к модели корпоративной культуры Э. Шейна, какие элементы подлежат наиболее простому реформированию? Какие изменяются наиболее сложно? Почему? Ответ дополните примерами.

19. На каком этапе функционирования механизма трансформации КК целесообразно в процесс преобразования интегрировать агентов изменений? Почему?

20. Каковы, по вашему мнению, достоинства и недостатки методов принуждения и наказания в процессе трансформации КК?

*Критерии оценки зачёта/зачёта с оценкой/экзамена*

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на два вопроса.

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Литература**

##### **Основная**

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451227> (дата обращения: 29.08.2020).
2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458> (дата обращения: 29.08.2020).
3. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289> (дата обращения: 29.08.2020).

##### **Дополнительная:**

1. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432946> (дата обращения: 29.08.2020).

2. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1212400> (дата обращения: 29.08.2020). – Режим доступа: по подписке.
3. Бехар, Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Бехар Г., Голдстейн Д., - 8-е изд. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 186 с. ISBN 978-5-9614-5103-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912690> (дата обращения: 29.08.2020). – Режим доступа: по подписке.
4. Лайкер, Д. К. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Лайкер Д.К., Хосеус М. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 354 с.: ISBN 978-5-9614-4995-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914070> (дата обращения: 29.08.2020)
5. Баумгартен Л.В., Красноженова Г.Ф. Корпоративная культура и управление персоналом в туризме: теория и практика: Учеб. пособие. - Москва : Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. - 320 с. - ISBN 978-5-9558-0203-9 (Вузовский учебник). - ISBN 978-5-16-011055-4 (ИНФРА-М). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/357177> (дата обращения: 29.08.2020). – Режим доступа: по подписке.

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
 Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)  
 Cambridge University Press  
 ProQuest Dissertation & Theses Global  
 SAGE Journals  
 Taylor and Francis  
 JSTOR

1. <http://kafmr.rsuh.ru/> - сайт кафедры маркетинга и рекламы, факультета управления, института экономики, управления и права РГГУ. Сайт создан для информирования студентов и преподавателей, взаимодействия между ними. На сайте публикуются материалы, касающиеся маркетинговой тематики.
2. Сетевое издание AdIndex <https://adindex.ru>
3. Отраслевое СМИ в области рекламы, маркетинга и PR Sostav.ru <https://www.sostav.ru>
4. Официальный сайт Гильдии Маркетологов [www.marketologi.ru](http://www.marketologi.ru)

## 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

Профессиональные полнотекстовые базы данных:

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis
8. JSTOR

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы практических занятий**

#### **Практическое занятие 1 (4ч). Классификация знаков рекламного сообщения.**

#### **Контрольные вопросы:**

1. Чем объясняется многообразие подходов к пониманию КК?

2. Насколько, по нашему мнению, в настоящее время являются актуальными взгляды А. К. Гастева о взаимосвязи общего культурного уровня работника и культуры производства?

3. В каком случае в процессе осуществления организационных изменений мы можем характеризовать КК как резистивную?

4. По вашему мнению, имеет ли практический смысл разделение культур на организационную, корпоративную и предпринимательскую? Ответ обоснуйте.

5. В чем проявляется адаптивная функция КК?

#### **Практические задания:**

1. Расставьте в хронологическом порядке фамилии ученых, которые оказали наибольшее влияние на становление и развитие КК.

2. Проанализировав определения корпоративной (организационной) культуры отечественных исследователей» приведенные в табл. 1.1, выберите то, которое, по вашему мнению, наиболее полно отражает суть изучаемого явления. Ответ обоснуйте.

3. Приведите примеры интегративных и дезинтегративных видов КК ведущих отечественных компаний.

4. Приняв за основу логику сравнения понятий организационной, корпоративной и предпринимательской культур, приведенную в табл. 1.2, предложите собственные параметры сравнения, способствующие более четкому пониманию сути этого явления.

5. Сформулируйте последовательность этапов реализации клиенто-ориентирующей функции КК в практике управления компанией.

#### **Практическое занятие 2 (4ч.). Структурирование рекламного текста. Разработка рекламного печатного сообщения**

##### **Контрольные вопросы:**

1. Чем объясняется столь большое количество оснований для классификации КК?

2. В чем заключается сущность компаративистского подхода при исследовании КК?

3. Как, по вашему мнению, влияют на параметр «мужественность женственность» классификации Г. Хофстеде происходящие в современном обществе изменения в разделении социальных ролей мужчин и женщин?

4. Имеется ли зависимость между отраслевой спецификой и типами КК по типологии Камерона — Куина? Каким отраслям свойственна адхократическая культура? Ответ обоснуйте.

5. Каковы достоинства и недостатки типов КК в подходе Ч. Ханди?

##### **Практические задания:**

1. Аргументируйте нежелательность использования в практической деятельности излишних классификационных признаков при изучении КК. Приведите оптимальное, по вашему мнению, число оснований для типологизации.

2. Оцените КК вашего учебного заведения по параметру «Дистанция власти».

3. Взяв за основу анализа КК одной из ведущих компаний, оцените ее состояние применительно к типологии Г. Хофстеде и визуализируйте полученный результат на основании предложенной ниже диаграммы.

#### **Практическое занятие 3 (2ч.). Персонафикация в рекламе**

##### **Контрольные вопросы:**

1. Каковы, по вашему мнению, достоинства и недостатки количественных и качественных методов изучения КК?

2. Каким образом можно выявить расхождение между существующим в организации типом КК и реализуемой стратегией?

3. Какими чертами описывается субкультура матричных и проектно-ориентированных структур? Определите типы этих взаимоотношений применительно к ранее изученным типологиям.

4. Как монохроническая и полихроническая традиции восприятия временного фактора, предложенные Э. Холлом, влияют на особенности формирования КК компаний?

5. Какой тип лидеров по классификации К. Левина (авторитарный, демократический, либерально-попустительский) наиболее полно соответствует рыночной КК?

### **Практические задания:**

1. Приведите примеры расхождения КК и реализуемой стратегии, приведшие организации к краху бизнеса.

2. Распределите по квадрантам матрицы оценки культурного риска Г. Шварца и С. Дэвиса следующие планируемые ФГУП «Почта России» мероприятия по модернизации: интеграция всех финансовых услуг предприятия в рамках пунктов продажи финансовых услуг;

развитие сотрудничества финансовых институтов и «Почты России» как дистрибутора их услуг;

повышение качества и технологического статуса услуги по доставке пенсий;

развитие системы почтовых переводов на базе технологии ускоренных и безадресных переводов, а также системы обслуживания держателей банковских карт на основе прямого обмена информацией между «Почтой России» и банком;

организация сети «почтовых магазинов» различных форматов и увеличение объемов розничной торговли в два раза;

развитие сотрудничества с операторами мобильной связи и расширение продаж коробочных продуктов, телефонных аппаратов, аксессуаров;

— повышение эффективности работы пунктов коллективного доступа, рост числа их пользователей за счет увеличения скорости доступа и расширения количества сервисов; развитие системы приема заказов на подписку; ускорение сроков доставки;

удержание тарифа на подписку на текущем уровне при условии сохранения бюджетных компенсаций недополученных доходов;

повышение сохранности доставляемых подписных изданий; сокращение аппарата управления, централизация казначейских и учетных функций.

Оцените перспективы успешности реализации перечисленных стратегических задач в условиях разной степени совместимости, реализуемой ФГУП «Почта России» стратегии развития и сложившейся КК.

### **Практическое занятие 4 (2ч.). Креатив в рекламе. Базовые модели организации творческого процесса. Методики поиска идей для креативной концепции рекламы.**

#### **Контрольные вопросы:**

1. Какими чертами характеризуется КК компании на стадии юности? Какие объективные организационные причины способствуют проявлению именно этих черт?

2. Какие, по вашему мнению, модели организационного поведения реализует каждая из категорий персонала? В чем выражается и чем характеризуется их организационное поведение?

3. Применительно к модели корпоративной культуры Э. Шейна, какие элементы подлежат наиболее простому реформированию? Какие изменяются наиболее сложно? Почему? Ответ дополните примерами.

4. На каком этапе функционирования механизма трансформации КК целесообразно в процесс преобразования интегрировать агентов изменений? Почему?

5. Каковы, по вашему мнению, достоинства и недостатки методов принуждения и наказания в процессе трансформации КК?

**Практические задания:**

1. На основе матрицы типов реакций персонала на изменения КК предложите методы преодоления сопротивления сотрудников к каждой из выявленных групп сотрудников.

2. Упражнение «Хочу. Могу. Надо».

Преподаватель предлагает учебной группе сформулировать некое изменение в КК учебного заведения. Затем группа делится на три подгруппы: внедренцы, руководство, персонал. Каждая группа должна предоставить список из 10 пунктов по вопросам:

- почему они хотят это изменение;
- могут ли они его выполнить;
- насколько необходимо предложенное изменение.

По окончании работы подгруппы выходят к доске и отображают свой список. Преподавателю необходимо обратить внимание обучаемых на противоречия в списках каждой из подгрупп и организовать обсуждение на предмет выявления причин этих противоречий.

Цель упражнения — выйти на осознанный уровень сопротивления изменениям, связанным с внедрением новых параметров КК. Иницируя изменения, руководство часто видит лишь положительные стороны, не замечая риски, издержки, дискомфорт других сотрудников. Данное упражнение позволяет увидеть внедрение нового типа КК со всех сторон, что помогает осознать причины возможного сопротивления персонала.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Современная корпоративная культура в организации»: формирование у студентов системы знаний, умений и практических навыков, в области использования специализированных современных методов корпоративной культуры (КК) в организации, необходимых для подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих передовым запросам работодателей в цифровой экономике.

### *Задачи:*

- изучить теоретические основы и закономерности развития и функционирования КК; современные методы ее диагностики; основные элементы КК; факторы, влияющие на особенности КК; направления и формы работы по формированию КК;
- научиться проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния КК; формировать КК с помощью изученных приемов и методов; использовать технологии трансформации КК;
- выработать навыки диагностики типа культуры и построения профиля КК; развития КК организации; диагностики лояльности персонала культуре; методами оценки персонала в контексте КК организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:** теоретические основы и закономерности развития и функционирования КК; современные методы ее диагностики; основные элементы КК; факторы, влияющие на особенности КК; направления и формы работы по формированию КК;

**Уметь:** проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния КК; формировать КК с помощью изученных приемов и методов; использовать технологии трансформации КК;

**Владеть:** навыками диагностики типа культуры и построения профиля КК; развития КК организации; диагностики лояльности персонала культуре; методами оценки персонала в контексте КК организации.