МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

Кафедра общей и социальной психологии факультета психологии и философии

Образовательная программа магистратуры

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) программы:

Организационная психология

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Статус дисциплины: входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений

Махачкала - 2022

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО *магистратура по направлению подготовки* **37.04.01 Психология** *от 29.07.2020 №841*

Разработчик:
Муталимова А.М. – к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии
от «27» января 2022 г., протокол № 5

Зав. кафедрой _____ доц. Казиева Н.Н.
(подпись)

0на заседании Учебно-методического совета факультета психологии и философии
от «17» февраля 2022 г. протокол № 2

Председатель УМС _____ проф. Билалов М.И.
(подпись)

Программа дисциплины «Корпоративная культура» согласована с учебно-методическим управлением
«31» марта 2022 г.
Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО *магистратура по направлению подготовки* **37.04.01 Психология** *от 29.07.2020 №841*

Разработчик:
Муталимова А.М. – к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии _____

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры общей и социальной психологии
от «27» января 2022 г., протокол № 5

Зав. кафедрой _____ доц. Казиева Н.Н.
(подпись)

0на заседании Учебно-методического совета факультета психологии и философии
от «17» февраля 2022 г. протокол № 2

Председатель УМС _____ проф. Билалов М.И.
(подпись)

Программа дисциплины «Корпоративная культура» согласована с учебно-методическим управлением
«31» марта 2022 г.
Начальник УМУ _____ Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, образовательной программы магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных со знанием известных зарубежных и отечественных моделей построения и изменения корпоративной культуры. Раскрывается методы оценки и величина влияния имеющейся организационной культуры на персонал и руководство. Делается акцент на практическое применение теоретических знаний по курсу для диагностики корпоративной культуры, чтобы в дальнейшем оптимизировать производство.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – ОПК – 7, профессиональных: ПК-1; ПК – 2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, контрольной работы и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетных единиц, в том числе в 108 академических часах по видам учебных занятий.

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия в том числе:						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем				СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них				
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
2	108	56	28		28	52	экзамен

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия в том числе:						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем				СРС, в том числе экзамен	
		всего	из них				
			Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
2	108	34	12		22	74	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Корпоративная культура» являются:

- получение знаний о корпоративной культуре: ее структуре и измерениях, проблемах диагностики;
- усвоить знание о способах формирования и целенаправленного изменения корпоративной культуры.

2.Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в вариативную часть образовательной программы магистратуры по направлению (специальности) 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

- Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы;
- Современные персонал-технологии.

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- современные проблемы организационной психологии
- научно-исследовательская практика;
- психология управления конфликтами в организации.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	**Код и наименование индикатора достижения компетенций** *(в соответствии с ОПОП*	**Планируемые результаты обучения**	**Процедура освоения**
ОПК-7 Способен вести просветительскую и психологопрофилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально-и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	**ИОПК – 7.1**. Формулирует и обосновывает основные задачи и методы профилактики и просвещения	**Знает** основные задачи и методы профилактики и просвещения **Умеет** оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы **Владеет** приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам.	Устный и письменный опрос
	ИОПК 7.2. Проводит оценку потребностей целевой аудитории и разрабатывает планы и	**Знает:** основные потребности различных категорий населения; **Умеет**: оценить потребности целевой	

	программы профилактической и просветительской работы	аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы **Владеет**: навыками оказания помощи в решении социально- и индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья населения	
ПК -1 Способен проводить сбор, анализ и обработку информации, необходимой для решения задач психологической направленности, поставленных специалистом более высокой квалификации	**ИПК-1.1.** Собирает информацию, необходимую для решения задач исследования, поставленных специалистом более высокой квалификации	**Знает:** способы планирования и осуществления научно-обоснованного психологического диагностического обследования **Умеет:** анализировать и обобщать результаты психодиагностического исследования **Владеет:** навыками оценки эффективности профилактической и психокоррекционой работы на основе современной методологии психологической науки.	Устный и письменный опрос
	ИПК-1.2. Проводит психологическое диагностическое обследование и обобщает его результаты	**Знает**: Основные принципы проведения сбора, анализа и обработки информации для решения задач психологической направленности **Умеет**: проводить первичный анализ и	

		обработку литературных источников по исследуемой научной проблеме **Владеет**: навыками математической и статистической обработки эмпирических данных с последующей интерпретацией полученных результатов	
ПК-2. Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности	**ИПК-2.1.** Планирует психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным психологическим проблемам	**Знает:** методологию планирования индивидуального и группового консультирования по выявленным проблемам клиентов; **Умеет**: осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам; **Владеет**: навыками проведения индивидуального и группового консультирования клиентов по выявленным у них психологическим проблемам	Устный опрос

	ИПК-2.2. Проводит работу, направленную на психологическое просвещение населения с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды	**Знает:** методологию организации психологического просвещения населения **Умеет:** организовать просветительскую работу с группой клиентов с целью нивелирования неблагоприятного влияния среды **Владеет:** навыками оказания психологической помощи в социализации и адаптации работников организации в рамках их профессиональной деятельности	

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	**Разделы и темы дисциплины**	**Семестр**	**Неделя семестра**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)**			**Самостоятельная работа**	**Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)* Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)***
				Лекции	**Практические занятия**	**Подготовка к экзамену и экзамен**		
	Модуль 1. Основы корпоративной культуры							
1	Корпоративная культура как система	2		4	4			работа с лит.
2	Диагностика и проектирование корпоративной культуры	2		4	4			работа с лит.
3	Классификации корпоративных культур	2		6	6			групповое задание
	Итого по модулю 1:			14	14		8	
	Модуль 2. Модели, принципы и виды корпоративной культуры							
7	Модель жизненного цикла корпоративной культуры	2		4	6			доклад

8	Принцип создания организационной культуры	2		6	4			реферат
9	Типологии корпоративной культуры	2		4	4			контрольная работа
	Итого по модулю 2:			14	14		8	
	Модуль 3 Подготовка к экзамену							
						36		экзамен
	ИТОГО: 108			28	28	36	16	

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	**Разделы и темы дисциплины**	**Семестр**	**Неделя семестра**	**Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)**			**Самостоятельная работа**	**Формы текущего контроля успеваемости *(по неделям семестра)* Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)***
				Лекции	**Практические занятия**	**Подготовка к экзамену и экзамен**		
	Модуль 1. Основы корпоративной культуры							
1	Корпоративная культура как система	2		2	2			работа с лит.
2	Диагностика и проектирование корпоративной культуры	2		2	4			работа с лит.
3	Классификации корпоративных культур	2		2	4			групповое задание
	Итого по модулю 1			6	10		20	
	Модуль 2. Модели, принципы и виды корпоративной культуры							
4	Модель жизненного цикла корпоративной культуры	2		2	4			доклад
5	Принцип создания организационной культуры	2		2	4			реферат
6	Типологии корпоративной культуры	2		2	4			контрольная работа
	Итого по модулю 2			6	12		18	
	Модуль 3 Подготовка к экзамену							
						36		экзамен
	ИТОГО:108			12	22	36	38	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Основы корпоративной культуры

Тема 1. Корпоративная культура как система.

Системный подход к корпоративной культуре. Место корпоративной культуры в организации как системе. Культура личности, культура группы, культура организации. Основные этапы организационной диагностики. Методическое обеспечение организационной диагностики. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций. Основные методы диагностики: интервью, анализ документов, вопросники, тесты и наблюдение, качественные методы. Их преимущества и недостатки.

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Методологические проблемы диагностики культуры организации. Основные методические подходы к изучению культуры организации: «эмический» и «этический» взгляды на ее измерение. Их возможности и ограничения. Примеры конкретных методик измерения организационной культуры.

Диагностическая модель организационной культуры. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики.

Тема 3. Классификации корпоративных культур.

Соотношение скорости обратной связи и степени риска, три типа корпоративной культуры: «мачо», «хорошо потрудился - хорошо отдохнул», «ставка на свою компанию», плюсы и минусы каждого типа корпоративной культуры по Дилу-Кеннеди, отечественный и западный тип корпоративных культур. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OCAI, идентификация существующей организационной культуры в организации, рассмотрение критериев успеха компании, стратегических целей, связующей сущности организации, общего стиля лидерства в организации, типы корпоративных культур: «клан», «адхократия», «иерархия» и «рынок».

Модуль 2. Модели, принципы и виды корпоративной культуры

Тема 4. Модель жизненного цикла корпоративной культуры.

Этапы модели жизненного цикла: «ухаживание», «младенчество», «давай-давай», юность», «расцвет», «закат», «аристократизм», «ранний бюрократизм», «бюрократизм», детерминистическая и принудительная цель каждого этапы, аномальные и нормальные проблемы каждого этапа, сопоставление этапов по значимости и сходству.

Тема 5. Принцип создания организационной культуры.

Представление о «культуре качества», внедрение в практику принципов «культуры качества», 14 принципов Деминга, которыми должна руководствоваться организация, обладающая культурой качества: Снижение зависимости от контроля; Прекращение практики закупки по самым низким ценам; Избавление от страха; Устранение цифровых стандартов оценки работы сотрудников; Исключение лозунгов, плакатов, призывов; Постоянство целей; Новая философия; Совершенствование процессов; Введение обучения на работе; Установление благоприятного стиля руководства; Разрушение барьеров; Гордость мастерством; Поощрение образования; Приверженность руководству.

Тема 6. Типологии корпоративной культуры.

Переменные модели организационной культуры Хофштеде: дистанция власти, индивидуализм, мужественность, стремление избежать неопределенности, долгосрочность ориентаций, этнические и ментальные переменные корпоративных культур, коллективистские и индивидуалистские корпоративные культуры. Проблемы теории корпоративной

культуры Лэйна-Дистефано, типы обществ и соотносимая с ними форма организационной культуры, вариации ценностных ориентаций, ведущие переменные теории Лэйн-Дистефано: отношение человека к природе; ориентацию во времени; веру о природе человека; ориентацию на деятельность; отношение между людьми; ориентацию в пространстве, национальные вариации переменных модели Лэйна - Дистефано, характеристики, изменяемые с помощью ценностных ориентаций: система контроля, стиль управления, организационный климат.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Основы корпоративной культуры

Тема 1. Корпоративная культура как система.

1. Системный подход к корпоративной культуре.
2. Культура личности, культура группы, культура организации.
3. Основные этапы организационной диагностики.
4. Научные и практические требования к методикам диагностики организаций.
5. Основные методы диагностики: их преимущества и недостатки.

Литература:
О-2, О-4, Д-2, Д-8

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

1. Методологические проблемы диагностики культуры организации.
2. «Эмический» и «этический» взгляды на измерение культур организации.
3. Диагностическая модель организационной культуры.
4. Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры.
5. Процесс сбора и анализа данных и оценка результатов диагностики.

Литература:
О-1, Д-3, Д-7

Тема 3. Классификации корпоративных культур.

1. Типы корпоративной культуры
2. Отечественный и западный типы корпоративных культур.
3. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OCAI,
4. Идентификация существующей организационной культуры в организации.

Литература:
О-4, Д-4, Д-8

Модуль 2. Модели, принципы и виды корпоративной культуры

Тема 4. Модель жизненного цикла корпоративной культуры.

1. Этапы модели жизненного цикла: «ухаживание», «младенчество»,
2. Этапы модели жизненного цикла: «давай-давай», «юность», «расцвет».
3. Этапы модели жизненного цикла: «закат», «аристократизм», «ранний бюрократизм», «бюрократизм».
4. Детерминистическая и принудительная цель каждого этапа.
5. Аномальные и нормальные проблемы каждого этапа, сопоставление этапов по значимости и сходству.

Литература:
О-1-4, Д-2-6

Тема 5. Принцип создания организационной культуры.

1. Представление о «культуре качества», внедрение в практику принципов «культуры качества».
2. Принципы Деминга: Снижение зависимости от контроля; Прекращение практики закупки по самым низким ценам; Избавление от страха; Устранение цифровых стандартов оценки работы сотрудников.
3. Принципы Деминга: Исключение лозунгов, плакатов, призывов; Постоянство целей; Новая философия; Совершенствование процессов.
4. Принципы Деминга Введение обучения на работе; Установление благоприятного стиля руководства; Разрушение барьеров;
5. Принципы Деминга: Гордость мастерством; Поощрение образования; Приверженность руководству.

Литература:
О-1, О-2, Д-4-6

Тема 6. Типологии корпоративной культуры.

1. Переменные модели организационной культуры Хофштеде.
2. Проблемы теории корпоративной культуры Лэйна-Дистефано.
3. Типы обществ и соотносимая с ними форма организационной культуры,
4. Национальные вариации переменных модели Лэйна – Дистефано.
5. Характеристики, изменяемые с помощью ценностных ориентаций.

Литература:
О-2, О-3, Д-1, Д-5

5. Образовательные технологии

В рамках учебного курса предусмотрены коллективные формы обучения, а также предоставление студентам возможности индивидуального образования и самовыражения, с учетов личных познавательных способностей и предпочтений.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тесты, применяются информационные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Корпоративная культура как система.

Самостоятельная работа:

Работа студентов с литературой, составление словаря ключевых понятий, определение цели, задач, проблем дисциплины.

Тематика вопросов для обсуждения:

1. Чем отличаются понятия организационная и корпоративная культуры?
2. Какие методы и методики диагностики корпоративной культуры существуют?
3. Каково влияние лидера на организационную культуру?

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Тема 2. Диагностика и проектирование корпоративной культуры.

Темы для обсуждения:

1. Типы корпоративных культур.
2. Все ли переменные можно оценить в структуре организации?
3. Можно ли спроектировать корпоративную культуру на момент начала работы организации?

Тематика вопросов для самостоятельной работы:

1. Какие типы корпоративных культур известны в науке?
2. Все ли переменные можно оценить в структуре организации?
3. Можно ли спроектировать корпоративную культуру на момент начала работы организации?

Тема 3. Классификации корпоративных культур.

Темы выступлений:

1. Какие несоответствия возможны при оценки социальных групп в организации?
2. Методика якоря карьеры.
3. Корпоративная культура «хорошо потрудился – хорошо отдохнул».

Вопросы для обсуждения:

1. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «мачо»?
2. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «хорошо потрудился – хорошо отдохнул»?
3. Чем характеризуется тип корпоративной культуры «ставка на свою компанию»?

Тема 4. Модель жизненного цикла корпоративной культуры.

Темы выступлений:

1. Создание идеального профиля корпоративной культуры при диагностике и оценки организации.
2. В чем выражается цикличность модели Адизеса?
3. В каком этапе меньше представленных аномальных проблем?

Темы для обсуждения:

1. Цикличность модели Адизеса.
2. В каком этапе меньше представленных аномальных проблем?
3. В чем отличие между детерминистическими и принудительными целями этапов?

Тема 5. Принцип создания организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Что представляет из себя культура качества?
2. Что может изменить в компании внедрение корпоративного обучения всех уровней сотрудников?
3. Можно ли изменить корпоративную культуры?

Темы выступлений:

1. Принцип создания организационной культуры по Демингу.
2. Корпоративное обучение сотрудников.
3. Изменение корпоративной культуры.

Тема 6. Типологии корпоративной культуры.

Темы выступлений:

1. Типология организационной культуры Хофштеде.
2. Типология организационной культуры Лэн и Дестефано.

Вопросы для групповых дискуссий:

1. Какие типы общества существуют и какие организационные культуры им соответствуют?

2. Модно ли изменяя ценностные ориентации общества, изменить его тип деятельности?

3. Какие переменные Лэн и Дистефано выделяли в своей теории?

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Семестровый проект по дисциплине «Корпоративная культура».

Для начала работы студент должен выбрать для анализа крупную корпорацию, это может быть известная организация, мировой бренд, компания, про которую весь мир знает, известные ее корпоративная культура, история, философия. (Например: Intel, Johnson&Johnson, IBM, L'oreal, procter&gamble, McDonald's и т.д. Профиль организации не важен).

Описать корпоративную культуру выбранной организации, далее следует рассмотреть философию компании В философии компании прописать основные ценности и принципы работы организации, следует описать ценностно-нормативную структуру организации.

Привести лозунг выбранной компании, имеющиеся легенды, ритуалы, игры и маневры, описать имиджевую структуру организации.

Вполне возможно имел место ребрендинг, тогда нужно объяснить зачем это было и что это дало. Проанализировать в чем же с психологической точки зрения данная корпорация обязана своему успеху.

Задание индивидуальное, представляется на группе в виде презентации.

Вопросы для итогового контроля.

1. Различия в понятиях Организационная и Корпоративная культура.
2. Почему и зачем надо знать, и учитывать корпоративную культуру в организации.
3. Для чего применяется диагностика корпоративной культуры
4. Модель корпоративной культуры Дениэля Денисона
5. Модель корпоративной культуры Э. Шайна
6. Модель оценки корпоративной культуры Камерона – Куинна
7. Модель жизненного цикла организационной культуры И.Адизиса
8. Типология корпоративной культуры Г. Хофштеде
9. Классификация корпоративной культуры Дила-Кеннеди.
10. Модель 7с корпоративной культуры МакКинси.
11. Конструирование корпоративной культуры – проектирование в 8 шагов.
12. Формирование корпоративной культуры С.Кови.
13. Принципы культуры качества Деминга.
14. Типология организационной культуры Лэйн и Дистефано.
15. Различия в формировании корпоративных культур в организациях в России и в других странах.
16. Чем характеризуется уровень эффективной взаимозависимости?
17. Какие отношения в компании являются самыми эффективнами?
18. Что представляет собой концепция Кови «7навыков высокоэффективных людей»?
19. В чем сущность полярный переменных в модели Хофштеде?
20. В чем особенность российского менталитета и превалирующего типа корпоративной культуры?

21. Определяет ли тип деятельности соответствующий вид организационной культуры?
22. В чем состоит основная идеи модели организационной культуры МакКинси?
23. Какие факторы в стратегическом развитии организации самые весомые?
24. Какие последствия ведет за собой смена организационной культуры?
25. Какие типы общества существуют и какие корпоративные культуры им соответствуют?

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий

Критерии оценки:

оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа**;** непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий

оценка «отлично»: задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «хорошо»: задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

оценка «удовлетворительно»: задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

оценка «неудовлетворительно»: задание не выполнено или выполнено неправильно

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки:

оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающая из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.
Текущий контроль по дисциплине включает:
- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение лабораторных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.
Промежуточный контроль по дисциплине включает:
- устный опрос – 50 баллов,
- письменная контрольная работа - 50 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса
б) основная литература:

1. Коновалов, Н.В. Алгоритм формирования корпоративной культуры на предприятии / Н.В. Коновалов. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 90 с. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86402 (11.05.2021).
2. Мартынов, Г.И. Корпоративная культура / Г.И. Мартынов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 76 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250 (11.05.21).
3. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786 (11.05.21).
4. Пирог, Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 107 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545 (11.05.21).

в) дополнительная литература:

1. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие / . - Омск : Издательство ОМГУ, 2005. - 97 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 (11.05.21).
2. Корсакова, А.А. Организационная культура : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2008. - 190 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822 (11.05.21).
3. Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с.: табл., схем. - Библиогр. в кн. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584 (11.05.21).
4. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2008. - 114 с. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788 (11.05.21).
5. Постовская, Я.А. PR фирмы. Внутренние мероприятия и корпоративная культура для формирования имиджа и повышения эффективности работы / Я.А. Постовская. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 165 с. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97295 (11.05.21).
6. Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139658 (11.05.21).

7. Селезнев, В.А. Теория корпоративного управления: учебное пособие / В.А. Селезнев, С.А. Орехов. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 199 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90443 (11.05.21).
8. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: учебное пособие / Ю.Г. Семенов. - Москва : Логос, 2006. - 256 с. [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740 (11.05.21).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. http://elib.dgu.ru/?q=node/876 - Научная библиотека ДГУ
2. http://www. iprbookshop.ru - ЭБС IPRbooks:
3. www. biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. http://elibrary.ru - Научная электронная библиотека
5. http://нэб.рф/ - Национальная электронная библиотека
6. http://window.edu.ru/ - Образовательный ресурс
7. http://link.springer.com/ - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. http:// www. scopus.com/ - Реферативная база данных Scopus
10. http:// search. proquest.com/ - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. http://www. sciencemag.org/ - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Групповая дискуссия: развитие навыков взаимодействия, обсуждение проблемы с окружающими, разработка общей стратегии решения вопроса, выработка общей тенденции действия.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы), Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ.

Изучение дисциплины не предполагает использования лицензионного программного продукта.

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

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.