



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель ОП

Малинина Н.Л.

«19» июня 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор департамента
искусств и дизайна

Федоровская Н.А.

«19» июня 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организация досуга населения

Направление подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность
магистерская программа «Социально-культурные технологии индустрии досуга»

Форма подготовки очная

курс 1 семестр 2

лекции 18 час.

практические занятия ___ час.

лабораторные работы ___ час.

в том числе с использованием МАО лек. / пр. ___ / лаб. _____ час.

всего часов аудиторной нагрузки 18 час.

в том числе с использованием МАО ___ час.

самостоятельная работа 54 час.

в том числе на подготовку к экзамену _____ час.

контрольные работы (количество)

курсовая работа / курсовой проект _____ семестр

зачет 2 семестр

экзамен ___ семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора от 18.02.2016 № 12-13-235

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента искусств и дизайна протокол № 10 от «19» июня 2019 г.

Директор департамента искусств докт. искусств, доц. Федоровская Н.А.

Составитель: канд. филос. наук, доц. Пилилян Е.К.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:

Протокол от «17» сентября 2017 г. № 1

Заведующий департаментом _____

(подпись)

Н.А. Федоровская

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____

(подпись)

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Организация досуга населения» разработана для магистрантов 1,2 курса, обучающихся по направлению подготовки 51.04.03 «Социально-культурная деятельность», магистерская программа «Социально-культурные технологии индустрии досуга».

Дисциплина «Организация досуга населения» относится к факультативным дисциплинам (ФТД.В.01) блока «Дисциплины (модули)» учебного плана подготовки магистров.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа. Учебным планом предусмотрены лекции 18 часов, самостоятельная работа магистранта - 54 часа. Дисциплина реализуется на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина «Организация досуга населения» логически и содержательно связана с другими дисциплинами данной магистерской программы: «Культурная политика современной России», «Социальная культурология», а также других дисциплин, что дает возможность выявить роль, социально-культурных технологий в России на современном этапе. Предмет развивает компетенции курса «Технологические практикумы» учебного плана «Социально-культурная деятельность» ФГОС ВПО 071800.62.

В курсе дисциплины «Организация досуга населения» раскрывается роль социально-культурных технологий. Содержание курса включает ряд проблем: технологические аспекты деятельности в социально-культурной сфере: модели, формы и виды технологий; инновационные технологии и др.

Целью освоения дисциплины является изучение базового комплекса представлений о возникновении и развитии процесса социально-культурных технологий в развитии культуры современной России.

Задачи преподавания дисциплины:

- выявить основные модели,
- показать ведущие формы,
- классифицировать виды технологий,
- обратить внимание на инновационные технологии.

Для успешного изучения дисциплины «Организация досуга населения» у магистров должны быть сформированы следующие предварительные

компетенции (из ФГОС ВПО 071800.62 «Социально-культурная деятельность» № 16375 от 13.01.2010):

- быть способным находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готов нести за них ответственность (ОК-4);
- быть способным эффективно реализовывать актуальные задачи государственной культурной политики в процессе организации социально-культурной деятельности (ПК-1);
- быть готовым использовать технологии социально-культурной деятельности (средства, формы, методы) для проведения информационно-просветительной работы, организации досуга населения, обеспечения условий для реализации социально-культурных инициатив населения, патриотического воспитания (ПК-2);
- быть готовым к реализации технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально-культурной деятельности (ПК-9).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
(ПК-1) готовностью к осуществлению на научной основе технологического процесса деятельности учреждений культуры, рекреационных объектов и индустрии досуга	Знает	технологический процесс деятельности учреждений культуры, рекреационных объектов и индустрии досуга
	Умеет	осуществлять технологический процесс на научной основе письменной форме
	Владеет	готовностью к осуществлению на научной основе технологического процесса деятельности учреждений культуры, рекреационных
(ПК-2) способность к комплексному решению задач продюсирования и постановки культурно-досуговых программ и форм социально-культурной	Знает	особенности продюсирования в социально-культурной сфере
	Умеет	применять авторские разработки в продюсировании в социально-культурной сфере

деятельности с применением художественно-образных выразительных средств		
	Владеет	навыками комплексного решения задач продюсирования и постановки культурно-досуговых программ и форм социально-культурной деятельности с применением художественно-образных выразительных средств

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Организация досуга населения» применяются следующие методы активного обучения: научная дискуссия; конференция или круглый стол; анализ конкретных учебных ситуаций (case study).

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 ЧАС.)

МОДУЛЬ 1. КУЛЬТУРА КОРПОРАЦИИ (10 ЧАС.)

Тема 1. Предмет корпоративной культуры (2 часа)

Понятие корпоративная культура. Функции и различные типологии организационных культур. Структура организационной культуры

Предмет дисциплины «Корпоративная культура». История развития корпоративной культуры. Основные элементы и функции корпоративной культуры.

Тема 2. Формирование корпоративной культуры (2 часа)

Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Динамика культурных изменений. Значение групп в организационной культуре.

Понятие о корпоративном кодексе. Структура корпоративного кодекса.

Тема 3. Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в компании (2 часа)

Понятие ценностей организации. Формирование ценностных ориентаций.

Имидж компании.

Исторический экскурс: верования и ритуалы в традиционном обществе. Корпоративная религия: понятие, сущность. Корпоративные ритуалы. Их виды.

Моделирование корпоративной религии и корпоративных ритуалов для различных типов корпораций.

Тема 4. Типы корпоративных культур (2 часа)

Критерии классификации корпоративной культуры. Типология Дж. Зоненфельда. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Рамочная конструкция Р. Куинна.

Тема 5. Формирование корпоративной культуры (2 часа)

Модель процесса изменений К. Левина. Этапы изменения корпоративной культуры. Факторы успешного изменения.

МОДУЛЬ 2. КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ В КОРПОРАЦИИ (8 ЧАС.)

Тема 6. Значение групп в корпоративной культуре (2 часа)

Параметры групп. Групповая динамика.

Подгруппы — малые группы в корпорации (формальные— неформальные; первичные — вторичные; референтные — членские; скрытые).

Понятие коллектива. Вертикальные и горизонтальные связи.

Тема 7. Культура труда (2 часа)

Условия труда. Режим труда и отдыха. Охрана труда.

Формальные и неформальные компоненты внутренней среды корпорации.

Особенности и этапы делового общения внутри корпорации. Этикет официального и неофициального делового общения.

Тема 8. Культура управления (2 час)

Стили руководства. Понятие лидерства. Психология управления.

Личный имидж руководителя корпорации. Деловой имидж руководителя корпорации. Корректировка имиджа руководителя корпорации.

Понятие о командном духе. Проявления командного духа. Миссия и видение. Этапы диагностики корпоративной культуры. Тестирование и анкетирование. Культурная сеть по Джонсону.

Тема 9. Мотивация работников (2 часа)

Теория Д. Мак Грегора. Двухфакторная модель Ф. Херцберга.

Процессуальные теории мотивации. Исторический экскурс.

Понятие фирменного стиля и его роль в формировании образа фирмы. Брендбук: понятие, содержание, структура. Носители фирменного стиля.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия не предусмотрены

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Теория и практика корпоративной культуры» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы студентов и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые модули/ разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства - наименование	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	МОДУЛЬ 1. КУЛЬТУРА КОРПОРАЦИИ	ПК-6	Знает	УО-1 Собеседование	Вопросы к экзамену № 1 - 15
			Умеет	УО-1 Собеседование	
			Владеет	ПР-1 Тест	
2	МОДУЛЬ 2. КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ В КОРПОРАЦИИ	ПК-6	Знает	УО-1 Собеседование	Вопросы к экзамену № 16 - 30
			Умеет	УО-1 Собеседование	
			Владеет	ПР-1 Тест	

Контрольные и методические материалы, а также критерии и показатели необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы представлены в Приложении 2.

СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Грошев, И.В., Емельянов, П.В. Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 288 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/88138>
2. Кузнецов, И.Н., Деловое общение / Кузнецов И.Н., - 7-е изд., пересм. - М.: Дашков и К, 2018.
<http://znanium.com/catalog/product/411372>
3. Пивоваров, А.М. Деловые коммуникации: социально-психологические аспекты: учеб. пособие / А.М. Пивоваров. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 145 с.
<http://znanium.com/catalog/product/672802>

Дополнительная литература

(электронные и печатные издания)

1. Асмолова, М.Л., Искусство презентаций и ведения переговоров: Учебное пособие / М.Л. Асмолова. - 3-е изд. - М. :ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 248 с.
<http://znanium.com/catalog/product/542559>
2. Бехар, Г., Голдстейн, Д., Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Бехар Г., Голдстейн Д., - 8-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 186 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/912690>
3. Кёппль, О.И. Кросс-культурный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.И. Кёппль. - Электрон. текстовые данные. -

- Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 112 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70266.html>.
4. Лайкер, Д.К., Хосеус, М. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Д.К. Лайкер, М. Хосеус. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 354 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/914070>
 5. Папкова, О.В Деловые коммуникации: Учебник / О.В. Папкова. - М.:Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с. <http://znanium.com/catalog/product/566178>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека»
www.biblioclub.ru
2. Электронная библиотечная система издательства «Лань»
<http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система «Айбукс»
<http://ibooks.ru/>
4. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect
<http://www.sciencedirect.com/>
5. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных
<http://www.scopus.com/>
6. Базы данных компании «Ист Вью»
<http://dlib.eastview.com>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)
<http://www.elibrary.ru/>
8. Annual Review
<http://www.annualreviews.org/ebvc>
9. Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА)
<http://www.rba.ru/>
10. Университетская информационная система Россия (УИС Россия)
<http://uisrussia.msu.ru>

11. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда
<http://www.oxfordrussia.com>
12. Государственная публичная историческая библиотека (электронный каталог)
<http://www.shpl.ru/>
13. Российская государственная библиотека (электронный каталог)
<http://www.rsl.ru/>
14. Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ
<http://www.dvfu.ru/web/library/elib>
15. Единая коллекция образовательных ресурсов
<http://school-collection.edu.ru/catalog/>
16. «Российский общеобразовательный портал»
<http://www.school.edu.ru/>
17. Портал «Гуманитарное образование»
<http://www.humanities.edu.ru/index.html>
18. «Издание литературы в электронном виде»
<http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
19. «ИТ-образование в Рунете» Образовательные ресурсы Рунета
<http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационно справочные системы:

1. ЭБС ДВФУ - <https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/>
2. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY -
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. Электронно-библиотечная система издательства "Лань" -
<http://e.lanbook.com/>
5. Электронная библиотека "Консультант студента" -
<http://www.studentlibrary.ru/>

6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/>
7. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>
8. Доступ к Антиплагиату в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ - <https://bb.dvfu.ru/>
9. Доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ - <http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>
10. Доступ к расписанию https://www.dvfu.ru/schools/school_of_arts_culture_and_sports/student/the-schedule-of-educational-process/

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс «Теория и практика корпоративной культуры» структурирован по хронологическому, тематическому и сравнительно-типологическому принципам.

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются разнообразные формы работы: чтение лекций, тесты, собеседование.

Лекционные занятия ориентированы на освещение сложнейших тем и проблем и призваны ориентировать магистрантов в предлагаемом материале, заложить научные и методологические основы для дальнейшей самостоятельной работы.

В работе с магистрантами используются разнообразные средства, формы и методы обучения (информационно-развивающие, проблемно-поисковые).

Особо значимой для профессиональной подготовки магистрантов является *самостоятельная работа* по курсу. В ходе этой работы магистранты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его. Самостоятельная работа с литературой включает в себя такие приемы как составление плана, тезисов, конспектов, аннотирование источников, написание рефератов. В рамках учебного курса подразумевается составление тематических докладов, которые проверяется преподавателем, обсуждается с магистрантами и учитывается при итоговом контроле знаний по курсу. К основному виду самостоятельной работы относится и *подготовка к зачету и тестированию*.

Магистрантов необходимо познакомить с основными источниками, без которых невозможно полноценное понимание проблематики курса. Поэтому эти источники рекомендованы студентам для домашнего изучения и включены в программу.

Освоение курса должно способствовать развитию навыков решения проблем в научно-познавательной и профессиональной деятельности на основе современных научных междисциплинарных подходов.

Работа с литературными источниками

В процессе освоения дисциплины, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической, а также научной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме.

Рекомендации по работе с литературой и использованию материалов учебно-методического комплекса

Рекомендуется использовать методические указания по курсу, текст лекций преподавателя. Однако теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить курс, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему, из предложенных преподавателем или расположенным в электронном учебном курсе дисциплины, расположенном в BlackBoard.

Рекомендации по подготовке к зачету

Существуют общепринятые правила подготовки и сдачи студентами зачетов. Готовиться к экзамену необходимо в течение всего учебного времени. Подготовка к сессии должна быть нацелена не столько на приобретение новых знаний, сколько на закрепление ранее изученного материала и повторение его. Сумму полученных знаний студенту перед сессией надо разумно обобщить, привести в систему, закрепить в памяти, для

чего ему надо использовать учебники, лекции, методические пособия и различного рода руководства. Повторение необходимо производить, но разделам, темам. Дополнительно к изучению конспектов лекции необходимо пользоваться учебником. Кроме «заучивания» материала зачёта, очень важно добиться состояния понимания изучаемых тем дисциплины.

Рекомендации по работе с электронным учебным курсом, по выполнению тестов и назначений

В электронном учебном курсе дисциплины, расположенном в BlackBoard, студент имеет возможность выполнять задания преподавателя по изученным темам, с помощью решения тестов.

Преподаватель имеет возможность настроить дату и длительность сдачи теста. Студент в назначенное время должен зайти в соответствующий раздел курса и выполнить тест, который будет сопровождаться таймером. Оценивание теста производится автоматически, с предоставлением результата теста в разделе «Центр оценок», доступном для студента.

Выполнение назначений (индивидуальных неформализованных заданий) студентами происходит после получения уведомлений о новом назначении. Выполнив назначение, студент загружает его в любом формате в BlackBoard и высылает на проверку преподавателю, который имеет возможность выставить оценки, которые автоматически попадают в «Центр оценок».

IV. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Сведения о материально-техническом обеспечении и оснащённости образовательного процесса: лекционные и практические занятия по дисциплине «Теория и практика корпоративной культуры» проходят в аудиториях, оборудованных компьютерами типа Lenovo C360G-i34164G500UDK с лицензионными программами Microsoft Office 2010 и аудиовизуальными средствами проектор Panasonic DLPProjectorPT-D2110XE, плазма LG FLATRON M4716CCBAM4716CJ. Для выполнения самостоятельной работы студенты о в жилых корпусах ДВФУ обеспечены Wi-Fi.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно - навигационной поддержки.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Теория и практика корпоративной культуры»
Направление подготовки – 51.04.01 Культурология
Магистерская программа «Культура России»
Форма подготовки очная

**Владивосток
2017**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине:

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-18 неделя	Подготовка к собеседованию	20 час.	Собеседование
3	1-18 неделя	Подготовка к тесту	20 час.	Тест
4	18 неделя	Подготовка к зачету	14 час.	Зачет

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Теория и практика корпоративной культуры» предполагает:

- закрепление лекционного материала;
- подготовка к зачету;
- подготовка к тесту;

Рекомендации к решению тестовых заданий

Подготовка к тесту предполагает самостоятельную проработку студентом предложенной темы с последующим ответом на вопросы, методом выбора одного или нескольких правильных ответов из нескольких предложенных вариантов. Студенту также предлагается закончить предложение, записав или слово, или полностью определение.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Культура Дальнего Востока России»
Направление подготовки – 51.04.01 Культурология
Магистерская программа «Культура России»
Форма подготовки очная

Владивосток
2017

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине
«Теория и практика корпоративной культуры»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
(ПК-6) готовность к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе	Знает	организационно-управленческую работу
	Умеет	использовать современные знания о культуре в организационно-управленческой работе
	Владеет	навыками использовать современные знания о культуре в организационно-управленческой работе

№ п/п	Контролируемые модули/ разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства - наименование		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1	МОДУЛЬ 1. КУЛЬТУРА КОРПОРАЦИИ	ПК-6	Знает	УО-1 Собеседование	Вопросы к экзамену № 1 - 15
			Умеет	УО-1 Собеседование	
			Владеет	ПР-1 Тест	
2	МОДУЛЬ 2. КУЛЬТУРА ЛИЧНОСТИ В КОРПОРАЦИИ	ПК-6	Знает	УО-1 Собеседование	Вопросы к экзамену № 16 - 30
			Умеет	УО-1 Собеседование	

			Владеет	ПР-1 Тест	
--	--	--	---------	--------------	--

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
(ПК-6) готовность к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе	знает	основы, правила научной и профессиональной деятельности	знание основ научной и профессиональной деятельности	способность пользоваться основами и правилами научной и профессиональной деятельности
	умеет	генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности	умение генерировать научные идеи в профессиональной деятельности	способность изучать, анализировать научные идеи, тенденции в научной области
	владеет	навыками творческого подхода к научной и профессиональной деятельности	владение навыками профессионального подхода в работе	способность применять на практике знания и умения творческого подхода к научной и профессиональной деятельности

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

В процессе изучения дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» используются оценочные средства, соответствующие Положению о фондах оценочных средств образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, специалитета, магистратуры ДВФУ, утвержденному приказом ректора от 12.05.2015 №12-13-850.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Традиционная и современная корпорации.
2. Философия общей судьбы.
3. Структура корпоративной культуры.
4. Командный дух.
5. Миссия и видение.
6. Корпоративный кодекс.
7. Понятие фирменного стиля и его роль в формировании образа фирмы.
8. Брендбук: понятие, содержание, структура.
9. Фирменный стиль и его носители фирменного стиля.
10. Корпоративный сайт как средство внутрикорпоративной коммуникации.
11. Формальные и неформальные компоненты внутренней среды корпорации.
12. Подгруппы — малые группы в корпорации (формальные— неформальные; первичные — вторичные; референтные — членские; скрытые).
13. Вертикальные и горизонтальные связи в корпорации.
14. Особенности и этапы делового общения внутри корпорации.
15. Этикет официального и неофициального делового общения.
16. Корпоративная религия: понятие, сущность.
17. Корпоративная философия

- 18.Корпоративные ритуалы.
- 19.Личный имидж руководителя корпорации.
- 20.Деловой имидж руководителя корпорации.
- 21.Стили руководства.
- 22.Корректировка имиджа руководителя корпорации.
- 23.Диагностирование внутрифирменных каналов коммуникации.
- 24.Диагностирование имиджа руководителя корпорации.
- 25.Выявление малых групп и лидеров мнений в корпорации.
- 26.Диагностирование корпоративных ритуалов.
- 27.Диагностирование командного духа.
- 28.Классификация корпоративных мероприятий.
- 29.Сценарные особенности официальных и неофициальных корпоративных мероприятий.
- 30.Сценарные особенности корпоративных мероприятий на открытом воздухе.

Критерии оценки на зачете по дисциплине «Теория и практика корпоративной культуры»

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям <i>Дописать оценку в соответствии с компетенциями. Привязать к дисциплине</i>
100-86 баллов	«отлично»/ зачтено	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

85-76 баллов	<i>«хорошо»/ зачтено</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61 балл	<i>«удовлетворительно»/ зачтено</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-50 баллов	<i>«неудовлетворительно»/ незачтено</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Оценочные средства для текущей аттестации

Для дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» используются следующие оценочные средства:

- 1) Устный опрос (УО):
 - Собеседование (УО-1)
- 2) Письменные работы (ПР):
 - Тест (ПР-1)

Контрольные тесты для определения минимального уровня освоения программы дисциплины

Тестовые задания

Тест 1

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность — это:
 - а) корпоративная культура;
 - б) миссия организации;
 - в) имидж;
 - г) философия организации.
2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:
 - а) ритуалы;
 - б) мифы;
 - в) расположение офиса;
 - г) коммуникации.
3. Понятие корпоративная культура возникло:
 - а) в эпоху Тейлоризма;
 - б) в 30-50 годы XX века;
 - в) в постиндустриальном обществе;
 - г) в индустриальном обществе.
4. Корпоративная культура выполняет функцию:
 - а) идентификации;
 - б) рекламную;
 - в) маркетинговую;
 - г) управленческую.
5. К элементам организационной коммуникации относят:
 - а) церемонии;
 - б) легенды;
 - в) обряды;
 - г) артефакты.
6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:
 - а) уставе;
 - б) философии;

в) миссии;

г) этическом кодексе.

7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:

а) объем производства;

б) затраты на рекламу;

в) поведение сотрудников;

г) объем сбыта.

Тест 2

1. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:

а) шоу-бизнесу;

б) правительственным подразделениям;

в) университетам;

г) розничной торговле.

2. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:

а) клубная;

б) академическая;

в) оборонная;

г) клановая.

3. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:

а) способствует саморазвитию сотрудников;

б) основана на манипулировании;

в) функционально ориентированна;

г) лично ориентированна.

4. Организация растет, обрастает людьми и технологиями, становится похожей на армию. Основной девиз: делай так, как написано в инструкции.

Это происходит на этапе существования организации:

- а) до 5 лет;
- б) от 5 до 10 лет;
- в) от 10 до 15 лет;
- г) старше 15 лет.

5. Делят корпоративную культуру на 4 типа, используя в качестве анализируемых параметров уровень риска и скорость получения обратной связи:

- а) М. Бурке;
- б) Д. Зонненфельд;
- в) Т. Дейл и А. Кеннеди;
- г) Р. Рюттингер.

6. Тип корпоративной культуры, который возникает в ситуации необходимости выживания, когда нет гарантии постоянной работы, однако те, кто справлялись со сложной ситуацией получали признание:

- а) бейсбольная команда;
- б) клубная;
- в) академическая;
- г) оборонная.

7. Выделяет восемь типов корпоративной культуры по параметрам: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала:

- а) М. Бурке;
- б) Дж. Зонненфельд;
- в) Т. Дейл и А. Кеннеди;
- г) Р. Рюттингер. © СЗАГС, 2009

1. Формированием корпоративной культуры в организации занимаются:
 - а) PR-специалист;
 - б) HR-менеджер;
 - в) совместно PR и HR-менеджеры;
 - г) генеральный директор.
2. Изменение корпоративной культуры облегчают такие факторы, как:
 - а) недостаток информации;
 - б) недовольство переменами;
 - в) смена руководства;
 - г) кризис.
3. Изменение корпоративной культуры начинается с:
 - а) диагностики корпоративной культуры;
 - б) выяснения, что необходимо изменить;
 - в) составления плана действий;
 - г) разрушения старой культуры.
4. Инициировать изменение корпоративной культуры необходимо, если:
 - а) старая надоела;
 - б) конкуренты начали изменение;
 - в) изменилась форма собственности;
 - г) для мотивации сотрудников.
5. Причиной сопротивления изменениям может быть:
 - а) страх перед неизвестностью;
 - б) смена руководства;
 - в) кризис;
 - г) молодая организация.
6. Довести до сотрудников основные ценности, которые хотели бы сформировать,
лучше с помощью:
 - а) приказов;
 - б) слухов;

в) корпоративных СМИ;

г) менеджеров.

7. Модель процесса изменений, основанную на организации дисбаланса между движущими и сдерживающими силами, разработал:

а) Р. Куинн;

б) Д. Зонненфельд;

в) К. Левин;

г) Р. Уотерман

Тест 4

1. Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов — это:

а) команда;

б) социальная группа;

в) коллектив;

г) корпорация.

2. Совместимость, которая основывается на взаимодействии особенностей темперамента, потребностей индивида:

а) социологическая;

б) психологическая;

в) психофизиологическая;

г) личностная.

3. Система норм и ценностей, моделей поведения, отличающих группу от большинства, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры:

а) философия;

б) субкультура;

в) миссия;

г) коллектив.

4. Состояние межличностных и групповых связей в коллективе, преобладающая в коллективе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения друг к другу, к работе и пр.:

- а) социально-психологический климат;
- б) корпоративная культура;
- в) система мотивации;
- г) дружеская обстановка.

5. Поставьте в соответствующем порядке этапы групповой динамики:

- а) конфликтная стадия;
- б) образование;
- в) распад;
- г) сплочение.

6. Содержанием конфликтной стадии групповой динамики являются:

- а) разногласия;
- б) структурирование;
- в) отказ подчиняться;
- г) развал.

7. Перечислите, какие роли могут быть в команде у участников:

Тест 5

1. Фаза работоспособности, которая характеризуется постепенным приспособлением организма к наиболее экономному, оптимальному режиму выполнения конкретной работы через сбои и ошибки:

- а) мобилизации;
- б) вработываемости;
- в) декомпенсации;
- г) срыва.

2. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся:

- а) тяжесть труда;

- б) чистота воздуха;
- в) оформление интерьера;
- г) отношения в коллективе.

3. К эстетическим условиям труда относятся:

- а) освещение;
- б) дизайн;
- в) утомляемость;
- г) режим труда.

4. Отражает восприятие людьми условий труда и жизни в организации:

- а) психология работников;
- б) тяжесть труда;
- в) утомление;
- г) качество трудовой жизни.

5. Совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда:

- а) психология работников;
- б) тяжесть труда;
- в) утомление;
- г) условия труда.

6. К психофизиологическим условиям труда относятся:

- а) напряженность труда;
- б) шум, вибрация;
- в) озеленение;
- г) отношения в коллективе

Тест 6

1. Из перечисленных ниже характеристик к руководителю относится:

- а) определяется стихийно;
- б) не имеет системы санкций;
- в) назначается или избирается;

г) положение неустойчиво.

2. Руководитель оказывает существенное влияние на корпоративную культуру через:

а) приказы;

б) собственные ценности;

в) наказания;

г) своих заместителей.

3. Эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного — это:

а) управление;

б) планирование карьеры;

в) тайм-менеджмент;

г) мотивация.

4. Принцип управления, при котором руководство осуществляется группой лиц, обладающих равными правами и обязанностями:

а) авторитаризм;

б) демократизм;

в) коллегиальность;

г) анархизм.

5. Процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности — это лидерство:

а) формальное;

б) неформальное;

в) ситуативное;

г) демократическое.

6. Процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения авторитета или других ресурсов — это лидерство:

а) формальное;

б) неформальное;

- в) ситуативное;
- г) демократическое.

7. Работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива:

- а) президент;
- б) лидер;
- в) руководитель;
- г) бригадир.

Тест 7

1. Состояние нужды в объективных условиях, объектах, то, что побуждает человека к поисковой активности по нахождению предмета — это:

- а) мотив;
- б) стремление;
- в) потребность;
- г) необходимость.

2. Иерархическую структуру потребностей, выделив 5 уровней, обосновал:

- а) Маслоу;
- б) Соненфельд;
- в) Мак Клелланд;
- г) Герцберг.

3. К нематериальным факторам мотивации относится:

- а) премия;
- б) повышение зар. платы;
- в) оплата спортзала;
- г) гибкий график работы.

4. Теория X-Y, представляющая собой два противоположных взгляда на природу человека: принципиально негативный (теория X) и принципиально позитивный (теория Y) разработана:

- а) Герцбергом;
- б) Адамсом;
- в) Мак Грегором;
- г) Маслоу.

5. Побудительная причина поведения и действий человека, возникающая под воздействием его потребностей и интересов и представляющая собой образ желаемого человеком блага:

- а) мотив;
- б) стремление;
- в) желание;
- г) необходимость.

6. Функция управления — процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения целей организации в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом:

- а) мотив;
- б) стремление;
- в) мотивация;
- г) необходимость.

7. Потребность, принявшая конкретную форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида; и историческими, географическими и другими факторами страны или региона:

- а) мотив;
- б) стремление;
- в) желание;
- г) необходимость.

Тест 8

1. Построение профиля корпоративной культуры является сутью метода:

- а) анкетирования;
- б) ОКАИ;

в) тестирования;

г) Джонсона.

2. Для изучения мнения персонала о корпоративной культуре чаще используют метод:

а) тестирования;

б) анкетирования;

в) глубинного интервью;

г) Джонсона.

3. Для работы с топ-менеджерами с целью выяснить их представления о корпоративной культуре в организации используют метод:

а) наблюдения;

б) опроса;

в) Джонсона;

г) эксперимента.

4. Диагностику корпоративной культуры могут проводить:

а) PR-специалист;

б) HR-менеджер;

в) приглашенный специалист;

г) совместно PR, HR-менеджеры и приглашенный специалист.

5. Для успешной диагностики корпоративной культуры необходимо:

а) пригласить специалиста;

б) выделить критерии;

в) провести анкетирование;

г) назначить ответственного.

6. Структуру предпочтений в коллективе можно выявить с помощью метода:

а) наблюдения;

б) опроса;

в) социометрии;

г) эксперимента.

7. Диагностику корпоративной культуры проводят:

- а) перед началом изменений;
- б) регулярно;
- в) во время кризиса;
- г) по приказу.

Критерии оценивания теста:

Для получения оценки «удовлетворительно» достаточно выполнить не менее 60% заданий теста, для получения оценки «хорошо» необходимо выполнить не менее 80% заданий. Для получения оценки «отлично» требуется выполнить от 81% до 100% всех заданий.