



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

Малинина Н.Л.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор департамента
искусств и дизайна

Федоровская Н.А.

«19» декабря 2020 г.

«19» декабря 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория и практика корпоративной культуры
Направление подготовки 51.04.01 Культурология
Магистерская программа «Музейное дело»
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3

лекции 36 час.

практические занятия 36 час.

лабораторные работы ___ час.

в том числе с использованием МАО лек. ___/пр.18/лаб. ___ час.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час.

самостоятельная работа 36 час.

в том числе на подготовку к экзамену ___ часов

контрольные работы (количество)

курсовая работа / курсовой проект _____ семестр

зачет 3 семестр

экзамен ___ семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, утвержденного приказом № 1183 от 06.12.2017

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента искусств и дизайна протокол № 5 от «19» декабря 2020 г.

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

Составитель: канд. филос. наук, доцент Малкова Н.Ю.

Владивосток
2021

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

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

Заведующий кафедрой _____
(подпись) _____ (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

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

Заведующий кафедрой _____
(подпись) _____ (И.О. Фамилия)

I. Цели и задачи освоения дисциплины:

Рабочая программа учебной дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» разработана для магистрантов 2 курса, обучающихся по направлению подготовки 51.04.01 «Культурология» магистерская программа «Музейное дело».

Дисциплина «Теория и практика корпоративной культуры» входит в блок «Дисциплины по выбору» (Б1.В.ДВ.01.01) учебного плана подготовки магистров.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены 36 час. лекций, практические занятия - 36 час., (в том числе интерактивных 18 час.) самостоятельная работа магистранта 36 час. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Данный курс содержательно и методически связан с другими дисциплинами - «Культура современной России», «Трансформации культуры в современном мире». Предмет развивает компетенции курса «Корпоративная культура» учебного плана «Культурология» ФГОС ВО 51.03.01.

В курсе «Теория и практика корпоративной культуры» корпоративная культура рассматривается как следствие развитие теории управления персоналом.

Кроме того, внимание уделяется не только теории управления, но и на сегодняшний день составляющей любой организации – культуре, воплощенная в символической структуре, находит свое выражение, как в формальной, так и в неформальной формах. Уделяется внимание новой форме менеджмента – когнитивного, в рамках которого работа со знанием рассматривается как наиболее ценный ресурс компании, национально-специфические знания компаний - как формы организационного знания.

Предметом дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» является изучение исторического развития и строения корпоративной культуры и процесс её функционирования.

Целью освоения учебной дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» является знакомство с основными научными подходами, проблематикой и фактами, посвященными корпоративной культуре.

Задачи дисциплины

– Сформировать знание основ корпоративной культуры.

- Знать основы типологии корпоративной культуры.
- Знать основы взаимовлияния культуры на корпоративную культуру.
- Сформировать навыки сбора эмпирического материала, и о методах работы с ним.

– Дать представления о современных технологиях управления персоналом через работу со знанием.

Для успешного изучения дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» у магистров должны быть сформированы следующие предварительные компетенции (из ФГОС ВО 51.03.01 «Культурология» № 1412 от 03.12.2015):

- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

- способность применять на практике приемы составления научных отчетов, обзоров, аналитических карт и пояснительных записок, владением современными способами научной презентации результатов исследовательской деятельности (ПК-2);

- способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере (ПК-3);

- готовность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и способностью нести за них ответственность (ПК-5).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Управленческое мышление	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК.3.1 Знает традиционные предметные области работы команды</p> <p>УК.3.2 Умеет быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и вырабатывать альтернативные варианты их решения в работе команды</p> <p>УК.3.3 Владеет навыками к освоению новых предметных областей, умениями анализа противоречий, подбором альтернативных вариантов их</p>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК.3.1 Знает традиционные предметные области работы команды	Знает основные принципы работы команды. Умеет создавать традиционные предметные области работы команды. Владеет навыками составления областей работы команды

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК.3.2 Умеет быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения в работе команды	Знает, как выработать альтернативные варианты их решения в работе команды. Умеет создавать альтернативные варианты решения работы команды. Владеет навыками быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и выработать альтернативные варианты их решения в работе команды.

УК.3.3 Владеет навыками к освоению новых предметных областей, умениями анализа противоречий, подбором альтернативных вариантов	Знает основные предметные области в социально-культурной сфере. Умеет анализировать противоречия в основных предметных областях в социально-культурной сфере Владеет навыками подбора альтернативных вариантов в социально-культурной сфере
--	---

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Способность к самоанализу	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Знает формы собственной деятельности УК-6.2 Умеет работать по совершенствованию на основе самооценки УК-6.3 Владеет качествами лидера, формами организации работы коллектива, эффективными технологиями для межкультурного взаимодействия

УК-6.1 Знает формы собственной деятельности	Знает основные формы собственной деятельности. Умеет создавать формы собственной деятельности. Владеет навыками составления форм собственной деятельности.
---	--

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-6.2 Умеет работать по совершенствованию на основе самооценки	Знает основные принципы совершенствования. Умеет работать по совершенствованию. Владеет навыками работы по совершенствованию на основе самооценки

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
УК-6.3 Владеет качествами лидера, формами организации работы коллектива, эффективными технологиями для межкультурного взаимодействия	Знает основные теории лидерства. Умеет работать по совершенствованию над лидерскими качествами. Владеет навыками работы по совершенствованию на основе самооценки над лидерскими качествами

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Управленческие навыки	ПК-3 Готов применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала	ПК-3.1 Знает методы оценки качества и результативности труда персонала ПК-3.2 Умеет использовать методы оценки качества и результативности труда персонала ПК-3.3 Владеет навыками применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК-3.1 Знает методы оценки качества и результативности труда персонала	Знает основные методы оценки качества и результативности труда персонала. Умеет обновлять знания в области оценки качества и результативности труда персонала. Владеет навыками обновлять знания в области оценки качества и результативности труда персонала.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК-3.2 Умеет использовать методы оценки качества и результативности труда персонала	Знает, как использовать основные методы оценки качества и результативности труда персонала. Умеет работать по совершенствованию методов оценки качества и результативности труда персонала. Владеет навыками использования методов оценки качества и результативности труда персонала.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания (результата обучения по дисциплине)
ПК-3.3 Владеет навыками применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала	Знает основные проблемы практики результативности труда персонала. Умеет на практике анализировать качество труда персонала. Владеет навыками применять на практике методы оценки качества и результативности труда персонала.

II. Трудоёмкость дисциплины и видов учебных занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единиц (108 академических часов).

(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)

Видами учебных занятий и работы обучающегося по дисциплине являются:

Обозначение	Виды учебных занятий и работы обучающегося
Лек	Лекции
Пр	Практические занятия
СР	Самостоятельная работа обучающегося в период теоретического обучения
Контроль	Самостоятельная работа обучающегося и контактная работа обучающегося

с преподавателем в период промежуточной аттестации

Структура дисциплины:
Форма обучения – очная.

№	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Количество часов по видам учебных занятий и работы обучающегося						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лек	Лаб	Пр	ОК	СР	Контроль	
1	МОДУЛЬ 1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	3	32		32				УО-1 УО-3 УО-4 ПР-7
2	МОДУЛЬ 2. ОСНОВЫ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	3	4		4		36		
Итого:		3	36		36		36		зачет

III. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

МОДУЛЬ 1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Тема 1. Теории управления персоналом (2 час.)

1. Классические теории.
2. Теории человеческих отношений.
3. Теории человеческих ресурсов.

Тема 2. Современные теории управления персоналом. Трудовой потенциал (2 час.)

1. Основа концепции управления персоналом.
2. Современный подход к управлению персоналом.
3. Трудовой потенциал.

Тема 3. Понятие корпоративной культуры (2 час.)

1. Определение понятия «корпоративная культура».

2. Содержание корпоративной культуры.

Тема 4. Организация как объект и субъект управления (2 час.)

1. Понятие организации и ее основные характеристики.
2. Понятие объективности и субъективности в теории управления.
3. Эффективность организации как объекта управления.
4. Эффективность организации как субъекта управления.

Тема 5. Структура корпоративной культуры (2 час.)

1. Понятие миссии компании. Значение миссии в обеспечении эффективности организации.
2. Ценности корпоративной культуры и цели компании.
3. Артефакты корпоративной культуры.

Тема 6. Типы корпоративной культуры (2 час.)

1. Типология на основе национальных особенностей персонала.
2. Типология на основе видов деятельности.
3. Типология на основе гендерных отношений.
4. Комплексные типологии.

Тема 7. Кадровая политика предприятия (2 час.)

1. Зависимость кадровой политики от типа культуры предприятия.
2. Инструмент оценки эффективности реализации кадровой политики предприятия.
3. Реализация кадровой политики.

Тема 8. Технология разработки и внедрения организационной культуры (2 часа)

1. Роль социальных технологий в управлении персоналом.
2. Роль руководителя предприятия в формировании его культуры.
3. Технология разработки кодекса фирмы.
4. Технология освоения корпоративной культуры предприятия.

Тема 9. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры (2 час.)

1. Лидерство и лидеры в корпоративной культуре.
2. Опосредованные методы руководства персоналом как важный принцип корпоративной культуры предприятия.

Тема 10. Методы и инструмент исследования и оценки корпоративной культуры предприятия (4 часа)

1. Эмпирическое изучение корпоративной культуры.
2. Методы изучения корпоративной культуры.
3. Технология диагностики корпоративной культуры

Тема 11. Стратегия когнитивного менеджмента (4 час.)

1. Задачи менеджмента XXI века.
2. Знание как термин менеджмента.
3. Когнитивный менеджмент.
4. Работа со знанием.

Тема 12. Культура как объект когнитивного менеджмента (4 час.)

1. Концепция истории когнитивного менеджмента
2. Проблема контекстуального знания.
3. Компании-информанты и методика исследования.
4. Концепция культуры, ориентированной на знание.

Тема 13. Понимание культуры в когнитивном менеджменте (4 час.)

1. Novo Nordisk: кросс-культурный менеджмент как фасилитация.
2. Matsushita Electric: история обучения.
3. Lego: перенос представлений об идентичности компаний.

МОДУЛЬ 2. ОСНОВЫ ПРАКТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Тема 14. Корпоративная культура предприятий г. Владивостока (4 час.)

1. Выбор темы.
2. Выполнение задания.
3. Выступление.

**IV. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ
КУРСА**

Практические занятия (36 час.)

Занятие 1. Теории управления персоналом (2 час.)

4. Классические теории.
5. Теории человеческих отношений.
6. Теории человеческих ресурсов.

Занятие 2. Современные теории управления персоналом. Трудовой потенциал (2 час.)

4. Основа концепции управления персоналом.
5. Современный подход к управлению персоналом.
6. Трудовой потенциал.

Занятие 3. Понятие корпоративной культуры (2 час.)

3. Определение понятия «корпоративная культура».
4. Содержание корпоративной культуры.

Занятие 4. Организация как объект и субъект управления (2 час.)

5. Понятие организации и ее основные характеристики.
6. Понятие объективности и субъективности в теории управления.
7. Эффективность организации как объекта управления.
8. Эффективность организации как субъекта управления.

Занятие 5. Структура корпоративной культуры (2 час.)

4. Понятие миссии компании. Значение миссии в обеспечении эффективности организации.
5. Ценности корпоративной культуры и цели компании.
6. Артефакты корпоративной культуры.

Занятие 6. Типы корпоративной культуры (2 час.)

5. Типология на основе национальных особенностей персонала.
6. Типология на основе видов деятельности.
7. Типология на основе гендерных отношений.
8. Комплексные типологии.

Занятие 7. Кадровая политика предприятия (2 час.)

4. Зависимость кадровой политики от типа культуры предприятия.
5. Инструмент оценки эффективности реализации кадровой политики предприятия.
6. Реализация кадровой политики.

Занятие 8. Технология разработки и внедрения организационной культуры (2 часа)

5. Роль социальных технологий в управлении персоналом.
6. Роль руководителя предприятия в формировании его культуры.

7. Технология разработки кодекса фирмы.
8. Технология освоения корпоративной культуры предприятия.

Занятие 9. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры (2 часа с использованием метода активного обучения дискуссия)

3. Лидерство и лидеры в корпоративной культуре.
4. Опосредованные методы руководства персоналом как важный принцип корпоративной культуры предприятия.

Занятие 10. Методы и инструмент исследования и оценки корпоративной культуры предприятия (4 часа)

4. Эмпирическое изучение корпоративной культуры.
5. Методы изучения корпоративной культуры.
6. Технология диагностики корпоративной культуры

Занятие 11. Стратегия когнитивного менеджмента (4 часа с использованием метода активного обучения дискуссия)

5. Задачи менеджмента XXI века.
6. Знание как термин менеджмента.
7. Когнитивный менеджмент.
8. Работа со знанием.

Занятие 12. Культура как объект когнитивного менеджмента (4 часа с использованием метода активного обучения дискуссия)

5. Концепция истории когнитивного менеджмента
6. Проблема контекстуального знания.
7. Компании-информанты и методика исследования.
8. Концепция культуры, ориентированной на знание.

Занятие 13. Понимание культуры в когнитивном менеджменте (4 часа с использованием метода активного обучения дискуссия)

4. Novo Nordisk: кросс-культурный менеджмент как фасилитация.
5. Matsushita Electric: история обучения.
6. Lego: перенос представлений об идентичности компаний.

Занятие 14. Корпоративная культура предприятий г. Владивостока (4 часа с использованием метода активного обучения круглый стол)

4. Выбор темы.
5. Выполнение задания.

6. Выступление.

V.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы, студентов по дисциплине включает в себя:

- 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.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№	Дата/ сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение час.	Форма контроля
1	1-13 неделя	Работа по конспектированию	5	сдача конспекта
2	1-13 неделя	Изучение литературы по дисциплине	5	устный опрос
3	1-13 неделя	Подготовка к практическому занятию	10	устный опрос
4	1-13 неделя	Написание доклада	10	сдача доклада
5	14 неделя	Подготовка к круглому столу	3	сдача теста
6	14 неделя	Подготовка к зачету	3	сдача зачета

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы. Самостоятельная работа помогает студентам:

1) *овладеть знаниями:* чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.); составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста

и т.д.; работа со справочниками и др. справочной литературой учебно-методическая и научно-исследовательская работа; использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) *закреплять и систематизировать знания*: работа с конспектом лекции; обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей; подготовка плана; составление таблиц для систематизации учебного материала; подготовка ответов на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста; подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре (конференции, круглом столе и т.п.); тестирование и др.;

3) *формировать умения*: подготовка к контрольным работам; подготовка к докладу; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности; анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений студентов (бакалавров), развитие у студентов (бакалавров) творческого мышления, умения разрабатывать и реализовывать на практике самостоятельные научно-исследовательские программы и социокультурные проекты.

Формы самостоятельной работы студентов

изучение учебной литературы

изучение и конспектирование научной литературы;

подготовка сообщений и докладов

Формы контроля самостоятельной работы.

Проверка конспекта: проверка ментальных карт

Устный опрос

Сообщение, доклад на практических занятиях

VI. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Теории управления персоналом	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №1-6
			Умеет	УО-1	

				собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
2.	Современные теории управления персоналом. Трудовой потенциал	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №7-9
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
3.	Понятие корпоративной культуры	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №10-12
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
4.	Организация как объект и субъект управления	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №13-15
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
5.	Структура организационной культуры	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №16-18
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
6.	Типы корпоративной культуры	УК - 6	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №19-20
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
7.	Кадровая политика предприятия	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №21-22
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
8.	Технология разработки и внедрения организационной	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №23-24
			Умеет	УО-4 дискуссия	

	культуры		Владеет	ПР-7 конспект	
9.	Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №25-26
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
10.	Методы и инструмент исследования и оценки корпоративной культуры предприятия	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №27-28
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
11.	Стратегия когнитивного менеджмента	ПК - 3	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №29-30
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
12.	Культура как объект когнитивного менеджмента	ПК - 3	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №31-37
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
13.	Понимание культуры в когнитивной менеджменте	ПК-3	Знает	УО-3 доклад	Вопрос к зачету №38-40
			Умеет	УО-3 доклад	
			Владеет	ОУ-4 Дискуссия, полемика	
14.	Круглый стол «Корпоративная культура»	ПК - 3	Знает	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №1-40
			Умеет	ПР-7	

	предприятий Владивостока	г.		конспект	
			Владеет	ОУ-4 Дискуссия, полемика	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

VII. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Горяйнова, Н.М. Корпоративная культура : учебное пособие / Горяйнова Н.М - Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 224 с.— URL : <http://www.iprbookshop.ru/81480.html>
2. Каракчиева, В.Л. Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture : учебное пособие / Каракчиева В.Л.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 74 с. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/99244.html>
3. Емельянцеv, Н.В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Емельянцеv Н.В.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86420.html>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-469297&theme=FEFU>

2. Михайлова, К.Ю. Международные деловые переговоры : учебное пособие / К.Ю. Михайлова, А.В. Трухачев. - 6-е изд., перераб. и доп. – Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2013. – 368 с. – URL :
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>
3. Найджел, Дж. Холден, Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. Учебное пособие/ Дж. Холден Найджел. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 384 с. – URL :
<http://www.iprbookshop.ru/34472.html>
4. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании. Учебное пособие/ Т. Соломанидина. – Москва : ИНФРА-М., 2012. – 312 с. – URL :
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://fcpkultura.ru/> - сайт федеральной целевой программы «Культура России 2012 – 2018 гг.»
2. http://ec.europa.eu/culture /our-programmes-andactions/doc411_en.htm - сайт Программы «Культура» Европейской комиссии по культуре.
3. <http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=2102> - сайт «Завтра сессия» (Культура в современной России).
4. <http://mirznani.com/a/131531/sovremennaya-kultura-rossii> - сайт «Мир знаний»
5. http://www.psychologos.ru/articles/view/kozlovzpt_nikolay_ivanovich- сайт Н.И. Козлова
6. www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система "Университетская библиотека
7. <http://e.lanbook.com/> - Электронная библиотечная система издательства "Лань"
8. <http://ibooks.ru/> - Электронная библиотечная система "Айбукс"
9. <http://www.sciencedirect.com/> - Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect
10. <http://www.scopus.com/> - Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных
11. <http://dlib.eastview.com> - Базы данных компании «Ист Вью»
12. <http://www.elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека (НЭБ)

13. <http://www.annualreviews.org/ebvc> - Annual Review
14. <http://www.rba.ru/> - Информационные ресурсы Российской Библиотечной Ассоциации (РБА)
15. <http://uisrussia.msu.ru> – Университетская информационная система Россия (УИС Россия)
16. (<http://www.oxfordrussia.com>) – Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда
17. <http://www.shpl.ru/> - Государственная публичная историческая библиотека (электронный каталог)
18. <http://www.rsl.ru/> - Российская государственная библиотека (электронный каталог)
19. <http://www.dvfu.ru/web/library/elib> - Каталог электронных ресурсов научной библиотеки ДВФУ
20. <http://school-collection.edu.ru/catalog/> - Единая коллекция образовательных ресурсов
21. <http://www.school.edu.ru/> - «Российский общеобразовательный портал»
22. <http://www.humanities.edu.ru/index.html> - Портал «Гуманитарное образование»
23. <http://www.stepanov01.narod.ru/library/constitutions/osnov01.htm> - «Основные государственные законы»
24. <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm> - «Библиотека Магистра»
25. <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm> - «Издание литературы в электронном виде»
26. <http://ifets.ieee.org/russian/depository/resource.htm> - "[ИТ-образование в Рунете](#)" Образовательные ресурсы Рунета
27. www.eidos.ru/journal/2003/0711-03.htm - Интернет - журнал «Эйдос»
28. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - научная электронная библиотека «Elibrary»
29. <http://www.eduhmao.ru/info/1/4382/> - информационно-просветительский портал «Электронные журналы»
30. www.gumer.info – библиотека Гумер
31. www.koob.ru – электронная библиотека Куб
32. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ -
33. Электронная библиотека "Консультант студента" - <http://www.studentlibrary.ru/>
34. Информационная система "ЕДИНОЕ ОКНО доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru/>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационные 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/;
11. Доступ к рассылке писем. <http://mail.dvfu.ru/>

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения материалов учебного курса предлагаются практические занятия, консультации с преподавателем и самостоятельная работа студентов. Практические занятия призваны закрепить изученный материал, выработать у студентов навыки поиска и чтения научной литературы, анализа прочитанного, самостоятельного изложения прочитанного материала, постановки вопросов. Студент должен научиться кратко и доступно излагать прочитанное, запоминать материал.

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов является самостоятельная работа по курсу. В ходе этой работы студенты отбирают необходимый материал по изучаемому вопросу и анализируют его. Самостоятельная работа с литературой включает в себя такие приемы как

составление плана, тезисов, конспектов, самостоятельный анализ текстового материала.

В условиях самостоятельной работы над данным курсом, необходимо использовать современную периодическую литературу, рекомендованную к изучению и Интернет ресурсы, соприкасающиеся с медиаиндустрией.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий, согласно рабочей программы учебной дисциплины. Для внеаудиторной самостоятельной работы могут быть использоваться следующие методы:

- *для овладения знаниями*: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); конспектирование текста; работа со словарями и справочниками; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.;

- *для закрепления и систематизации знаний*: работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей); составление плана и тезисов ответа; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент-анализ и др.); подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; и др.;

- *для формирования умений*: разбор использования методов анализа текста по образцу; составление ментальных карт для систематизации учебного материала; выполнение самостоятельно анализа текста с использованием алгоритма «по образцу». решение ситуационных профессиональных задач; подготовка к дискуссиям.

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 взятых в электронном учебном курсе дисциплины в Black Board.

IX. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины представляет собой учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Практические занятия проходят в аудиториях, оборудованных компьютерами типа Lenovo C360G-i34164G500UDK с лицензионными программами Microsoft Office 2010 и аудио-визуальными средствами: проектор Panasonic DLP Projector PT-D2110XE, плазма LGFLATRON M4716CCBAM4716CJ. Для выполнения самостоятельной работы студентов жилые корпуса ДВФУ обеспечены системой Wi - Fi.

Помещения для проведения практических занятий укомплектованы специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации студенческой аудитории.

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет

Х.ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме творческих заданий, практических занятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

- результаты самостоятельной работы. По каждому объекту дается характеристика процедур оценивания в привязке к используемым оценочным средствам.

Перечень оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Теории управления персоналом	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №1-6
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
2.	Современные теории управления персоналом. Трудовой потенциал	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №7-9
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
3.	Понятие корпоративной культуры	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №10-12
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
4.	Организация как объект и субъект управления	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №13-15
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
5.	Структура организационной культуры	УК - 3	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №16-18
			Умеет	УО-1 собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
6.	Типы корпоративной культуры	УК - 6	Знает	УО-1 собеседование	Вопрос к зачету №19-20
			Умеет	УО-1	

				собеседование	
			Владеет	ПР-7 конспект	
7.	Кадровая политика предприятия	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №21- 22
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
8.	Технология разработки и внедрения организационной культуры	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №23- 24
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
9.	Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №25- 26
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
10.	Методы и инструмент исследования и оценки корпоративной культуры предприятия	УК - 6	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №27- 28
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
11.	Стратегия когнитивного менеджмента	ПК - 3	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №29- 30
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	
12.	Культура как объект когнитивного менеджмента	ПК - 3	Знает	УО-4 дискуссия	Вопрос к зачету №31- 37
			Умеет	УО-4 дискуссия	
			Владеет	ПР-7 конспект	

13.	Понимание культуры в когнитивной менеджменте	ПК-3	Знает	УО-3 доклад	Вопрос к зачету №38-40
			Умеет	УО-3 доклад	
			Владеет	ОУ-4 Дискуссия, полемика	
14.	Круглый стол «Корпоративная культура предприятий г. Владивостока»	ПК - 3	Знает	ОУ-1 собеседование	Вопрос к зачету №1-40
			Умеет	ПР-7 конспект	
			Владеет	ОУ-4 Дискуссия, полемика	

Промежуточная аттестация студентов.

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. Классические теории управления персоналом.
2. Теории человеческих отношений в управлении персоналом.
3. Теории человеческих ресурсов в управления персоналом.
4. Основа концепции управления персоналом.
5. Современный подход к управлению персоналом.
6. Понятие «трудового потенциала» в современной теории управления персоналом.
7. Определение понятия «корпоративная культура»
8. Содержание корпоративной культуры.
9. Понятие организации и ее основные характеристики.

10. Понятие объективности и субъективности в теории управления.
11. Эффективность организации как объекта управления.
12. Эффективность организации как субъекта управления.
13. Понятие миссии компании. Значение миссии в обеспечении эффективности организации.
14. Ценности корпоративной культуры и цели компании.
15. Артефакты корпоративной культуры.
16. Типология корпоративной культуры на основе национальных особенностей персонала.
17. Типология корпоративной культуры на основе видов деятельности.
18. Типология корпоративной культуры на основе гендерных отношений.
19. Комплексные типологии корпоративной культуры.
20. Взаимосвязь кадровой политики от типа культуры предприятия.
21. Инструмент оценки эффективности реализации кадровой политики предприятия.
22. Реализация кадровой политики предприятия.
23. Роль социальных технологий в управлении персоналом.
24. Роль руководителя предприятия в формировании его культуры.
25. Технология разработки кодекса фирмы.
26. Технология освоения корпоративной культуры предприятия.
27. Лидерство и лидеры в корпоративной культуре.
28. Опосредованные методы руководства персоналом как важный принцип корпоративной культуры предприятия.
29. Эмпирическое изучение корпоративной культуры.
30. Методы изучения корпоративной культуры.
31. Технология диагностики корпоративной культуры
32. Задачи менеджмента XXI века.
33. Знание как термин менеджмента.
34. Когнитивный менеджмент.
35. Работа со знанием в рамках когнитивного менеджмента.
36. Концепция истории когнитивного менеджмента
37. Проблема контекстуального знания корпорации.
38. Компании-информанты и методика исследования.
39. Концепция культуры, ориентированной на знание.
40. Понимание культуры в когнитивной менеджменте (на примере дна из компаний: Novo Nordisk, Matsushita Electric, Lego).

Критерии выставления оценки студенту на зачете

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
85-100	«зачтено»/ «отлично»	<p>Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил теоретические основы и метод культурологии, категории и концепции, связанные изучением культурных форм, процессов, практик. Исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает.</p> <p>Способен осуществлять профессиональную коммуникацию. Умеет тесно увязывать теорию практикой, свободно справляется с вопросами и другим видами применения знаний, причем не затрудняется ответом при видоизменении заданий, использует в ответе самостоятельно найденный материал, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.</p>
65-84	«зачтено»/ «хорошо»	<p>Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает теоретические основы и методы культурологии, категории и концепции, связанные с изучением культурных форм, процессов, практик.</p> <p>грамотно и по существу осуществляет профессиональную коммуникацию, допуская несущественные неточности в ответе на вопрос. Может применять теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.</p>
45-64	«зачтено»/ «удовлетворительно»	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания теоретических основ и методов культурологии, категории и концепции, но не усвоил его деталей, допускает серьезные неточности в профессиональной коммуникации, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.</p>
Менее 45	«не зачтено»/ «неудовлетворительно»	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части теоретических основ и методов культурологии, категорий и концепций. Не способен к осуществлению профессиональной коммуникации, допускает существенные ошибки, не способен выполнить практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без</p>

		дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
--	--	---

Оценочные средства для текущей аттестации

Для текущей аттестации при изучении дисциплины «Теория и практика корпоративной культуры» используются следующие оценочные средства:

- 1) Устный опрос (УО):
 - Собеседование (ОУ-1)
 - Доклад, сообщение (ОУ-3)
 - Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты (ОУ-4)
- 2) Письменные работы (ПР):
 - Конспект: Ментальные карты (ПР-7)

Вопросы собеседования:

Теории управления персоналом

1. Классические теории.
2. Теории человеческих отношений.
3. Теории человеческих ресурсов.

Современные теории управления персоналом. Трудовой потенциал

1. Основа концепции управления персоналом.
2. Современный подход к управлению персоналом.
3. Трудовой потенциал.

Понятие корпоративной культуры

1. Определение понятия «корпоративная культура».
2. Содержание корпоративной культуры.

Организация как объект и субъект управления

1. Понятие организации и ее основные характеристики.
2. Понятие объективности и субъективности в теории управления.
3. Эффективность организации как объекта управления.
4. Эффективность организации как субъекта управления.

Структура корпоративной культуры

1. Понятие миссии компании. Значение миссии в обеспечении эффективности организации.
2. Ценности корпоративной культуры и цели компании.
3. Артефакты корпоративной культуры.

Типы корпоративной культуры

1. Типология на основе национальных особенностей персонала.
2. Типология на основе видов деятельности.
3. Типология на основе гендерных отношений.
4. Комплексные типологии.

Кадровая политика предприятия

1. Зависимость кадровой политики от типа культуры предприятия.
2. Инструмент оценки эффективности реализации кадровой политики предприятия.
3. Реализация кадровой политики.

Критерии оценки собеседования:

✓ 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

✓ 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

✓ 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Темы дискуссий:

1. Технология разработки и внедрения организационной культуры.
2. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
3. Методы и инструмент исследования и оценки корпоративной культуры предприятия.
4. Стратегия когнитивного менеджмента.
5. Культура как объект когнитивного менеджмента.
6. Понимание культуры в когнитивном менеджменте.

Тема для круглого стола

Корпоративная культура предприятий г. Владивостока

Критерии оценки дискуссии, круглого стола:

✓ 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

✓ 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

✓ 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые

основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы
60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Темы докладов

1. Корпоративная культура ДВФУ
2. Корпоративная культура Приморской сцены Мариинского театр
3. Корпоративная культура Приморской филармонии
4. Корпоративная культура музея им. Арсеньева
5. Корпоративная культура театра им. Горького
6. Корпоративная культура ДВИИ
7. Корпоративная культура Управления культуры Приморского края
8. Корпоративная культура ШИГН ДВФУ

Критерии оценки устного доклада

✓ 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно

✓ 85-76 - баллов - работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки.

Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы

✓ 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы

✓ 60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Список работ для конспектирования

Бехар, Г., Голдстайн, Д. Дело не в кофе : Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Г. Бехар, Д. Голдстайн. - 8-е изд. – Москва : Альпина Пабл., 2016. - 186 с. – URL :

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=912690>

Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний [Электронный ресурс] / Т.В. Гудкова. – Москва : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. – URL : <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=533712>

Лайкер, Д.К., Хосеус, Д. Корпоративная культура Toyota : Уроки для других URL :

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=914070>

Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 224 с. – URL :

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469331>

Почебут, Л. Г. Социальный капитал личности: Монография / Л.Г. Почебут и др. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 250 с. – URL :

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=511501>

Критерии оценки конспекта:

✓ 100-86 баллов выставляется студенту, если конспект одной работы написан на 7 листах, есть выходные данные, сделан вывод, выделена главная проблема, интересующая автора, на полях выделены вопросы, комментарии.

✓ 85-76 баллов выставляется студенту, если конспект одной работы написан на 7 листах, нет выходных данных, не сделан вывод, выделена главная проблема, поставленная автором.

✓ 75-61 баллов выставляется студенту, если конспект одной работы написан на 7 листах, нет выходных данных, не сделан вывод, не выделена главная проблема, поставленная автором.

✓ 60-50 баллов выставляется студенту, если конспект одной работы написан на 3 листах, нет выходных данных, не сделан вывод, не выделена главная проблема, поставленная автором.