

Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Владимирский государственный университет  
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
 (ВлГУ)

СР 115

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор  
 по образовательной деятельности  
 И.А. Панфилов  
 « 22 » 02 2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА НАПРАВЛЕНИЯ**

«Корпоративная культура»

Направление подготовки 39.03.02 «Социальная работа»

Профиль/программа подготовки

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаб. час.	СРС, час.	Форма промежуочного контроля (экз./зачет)
5 сем.	3 зач.ед. 108час.	18	36		54	Зачет
Итого	108	18	36		54	

Владимир 2016

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Корпоративная культура», соотнесенными с общими целями ОПОП ВПО является:

### Цель –1. Цели освоения дисциплины

В результате освоения данной дисциплины бакалавр приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы «Социальная работа».

### Изучение дисциплины призвано сформировать у бакалавров:

- базовые знания по деонтологии социальной работы для дальнейшего изучения социальной работы как научной теории, общественного феномена, социальной деятельности;
- способность к дальнейшему изучению междисциплинарных основ социальной работы;
- умение использовать эффективные подходы к решению различных социальных проблем в сфере социальных взаимоотношений, возникающих у клиента социальной работы;
- способность к применению на практике результатов научных исследований теорий социального долга;
- осознание важности решения социально-этических проблем;
- способности к критической оценке собственных знаний, уровню освоения методов исследования и технологиям практики в области принятия профессиональных решений;
- умения анализировать опыт социальной работы и ее традиций в сфере социального долга, формирование ценностного отношения к историческому опыту в области деонтологии.

### Задачами курса являются :

- формирование четких представлений о профессиональном долге социального работника;
- формирование представлений о медицинской деонтологии (первой профессиональной деонтологии);
- развитие ценностного отношения к открытым моральным проблемам современной деонтологии, связанным с продлением и прерыванием человеческой жизни (смертная казнь, эвтаназия, аборт, трансплантация органов, хирургическое вмешательство и т.д.);
- изучение деонтологических вопросов социальной работы;
- изучение гендерных аспектов деонтологии социальной работы;
- формирование умений социальной работы с отдельными группами клиентов с учетом требований деонтологии.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура» включена в раздел Б.1В. ОД11. Вариативной части профессионального цикла учебного плана специальности «Социальная работа» Бакалавр.

Следует отметить, что дисциплина «Корпоративная культура» является комплексной междисциплинарной и базируется на фактологическом материале таких областей знаний как: «Социология», «Менеджмент», «Культурология», «Психология», «Правоведение», «Этика», «Юриспруденция».

Дисциплина «Корпоративная культура», дает базовые представления о профессиональной этике социального работника, его профессиональном долге.

#### **Взаимосвязь дисциплины «Корпоративная культура» с другими дисциплинами**

*Философия:* традиционно этика (профессиональная или корпоративная культура) в целом рассматривается как философская дисциплина, объектом изучения которой является мораль. Этические нормы деловых отношений базируются на общечеловеческих моральных нормах и правилах поведения. Однако они имеют и свои специфические особенности, обусловленные профессиональной деятельностью социального работника.

*Социология* как наука, изучающая закономерности развития и функционирования социальных систем, обнаруживает связь с этикой деловых отношений в аспекте социального компонента. Он соотносится с определенными нормами и принципами взаимоотношений делового мира и общества в целом. В частности, это реализуется в системе социальной корпоративной ответственности организации.

*Культурология* - в двух аспектах: 1) как технология деятельности людей, способ реализации творческого потенциала человека; 2) изучение национальной специфики культур, в значительной степени определяющей нормы делового общения в различных странах.

*Психология* как наука, рассматривающая основные закономерности межличностного общения (как вербального, так и невербального). Знание о них позволит более успешно осуществить процессы деловых отношений в корпорациях и социальных структурах в целом.

*Конфликтология* - необходимая часть знания, соотносящаяся с разрешением корпоративных конфликтов как внутри самой организации (служебные или межличностные), так и во внешней среде с различными социальными группами людей (инвалиды, пенсионеры, дети сироты и т.д.)

*Мотивация* - процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. *Мотив* - то, что вызывает определенные действия человека, внутренние и внешние силы.

Таким образом, мы убедились, что для более глубокого понимания сущности изучаемой дисциплины необходимо обладать определенным запасом знаний в области тех наук, с которыми корпоративная культура в социальной работе имеет непосредственную связь.

Курс «Корпоративная культура» включает в себя лекционные, семинарские и различные формы практических занятий. При этом предпочтение отдается ознакомительному материалу каждого понятия в корпоративной культуре соц. работы, практической работе, без чего не может состояться социальный работник как специалист, профессионал.

### **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)
- способностью обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе ее осуществления (ОПК-7)

**Студент должен знать:** основные понятия по курсу, виды корпоративной культуры на современном рынке, личные и профессиональные качества управленцев компании (ОК-7); основополагающие элементы корпоративной культуры: документы, описание миссии, свод законов и устная традиция, стиль руководства и взаимоотношения в коллективе. Анализ существующих методов управления и их соответствие избранной модели корпоративной культуры, особенности взаимодействия в коллективе как необходимый элемент корпоративной культуры (ОПК-7).

**Уметь:** Проводить диагностику корпоративной культуры организации, определять «слабые» и «сильные» места корпоративной культуры организации, разрабатывать корпоративные стандарты организации в соответствии с корпоративной культурой, реально использовать полученные знания в дальнейшей работе, руководствуясь при этом действующим законодательством РФ и профессионально-этическим кодексом (ОПК-7).

**Владеть:** навыками этико-аксиологического анализа рабочих процессов, явлений, ситуаций отношений, поступков, документов и т.п. Владеть знаниями в области этико-аксиологических оснований (ОПК-7), (ОК-7).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Корпоративная культура»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы: 108 час.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	практические занятия	Лабораторные работы	контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Общие понятия корпоративной культуры. Цели задачи курса	5	1-2	2	4			6		1 - 25	
2	Сущность и этика деловых отношений	5	3-4	2	4			6		1-25	
3	Природа и сущность культуры межличностных отношений в корпорации	5	5-6	2	4			6		2-50	Рейтинг-контроль №1
4	Формирование этической ответственности в корпорациях	5	7-8	2	4			6		2-50	
5	Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения	5	8-10	2	4			6		1-25	
6	Этика служебных взаимоотношений	5	11-12	2	4			6		2-50	Рейтинг-контроль №2
7	Подходы к разрешению конфликтов в социальной	5	13-14	2	4			6		1-25	

	работе										
8	Профессионально-этический кодекс социального работника	5	15-16	2	4			6		1-25	
9	Нравственные основы служебной субординации	5	17-18	2	4			6		1-25	Рейтинг-контроль №3
Итого		5		18	36			54		12-33	Зачет

### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины «Корпоративная культура» в соответствии с требованиями ФГОС ВО предлагается использовать в учебном процессе интерактивные формы проведения занятий.

Для проверки знаний предлагается проведение 3 рейтинг-контроля по вариантам. В конце семестра студенты сдают отчеты по практическим занятиям с ответами на тесты, и практические занятия. При изучении дисциплины «Корпоративная культура» в соответствии с требованиями ФГОС ВО предлагается использовать в учебном процессе интерактивные формы проведения занятий. (удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах составляет 12 часов или 33 %). Использование современных информационных технологий

При подготовке выступлений и презентаций студент может использовать в числе прочих и электронные источники информации, устраивать презентации в мультимедийных аудиториях, закрепленных за факультетом. При этом студент должен продемонстрировать свое владение применяемой техникой и требуемым программным обеспечением.

### 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Степень усвоения определяется технологией преподавания дисциплины: изучение материала на лекциях (ознакомительный уровень), выполнение программных заданий и консультации с преподавателем (репродуктивный уровень), решение конкретных задач по этике предпринимательства и деловых отношений на практических

занятиях (семинары, деловые игры), а также в ходе написания реферата (креативный уровень).

Программа предусматривает три формы контроля знаний:

- входной, включающий заполнение анкеты « Суть корпоративной культуры» и тестирование первого уровня по глоссарию дисциплины в режиме «определение — термин»;
- промежуточный контроль: студенты, выполнившие учебную программу дисциплины по результатам практических занятий и самостоятельной работы, 3 рейтинга контроля, оформляют отчеты по практическим занятиям (ответы на тесты, защищают свои ответы, после чего допускаются к зачету
- выходной контроль. Студенты сдают зачет

#### Вопросы к СРС

1. Коммуникативные барьеры в деловом общении.
  2. Проблема совместимости и сработанности в группе.
  3. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.
  4. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.
  5. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.
  6. Феномен личного влияния в процессе коммуникации.
  7. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.
  8. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.
- Темы индивидуальных заданий:
2. Деловое совещание, его цели и проведение.
  3. Деловая беседа, ее разновидности.
  4. Презентация как форма деловой коммуникации.
  5. Пресс-конференция, ее организация и проведение.
  6. Деловые приемы, их коммуникативный смысл.
  7. Стратегии письменных деловых коммуникаций.
  8. Конфликты в деловых отношениях, их причины и сущность.
  9. Стратегии выхода их конфликта. Проблема предупреждения конфликтов в деловой сфере.
  10. Межкультурные факторы в деловых коммуникациях.

## Рейтинг-контроль №1

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

организационная культура, корпоративный дух, философия организации, социокультура организации, организационное развитие, социально-психологический климат

2. Что такое корпоративная культура?

признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации  
совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе

образ жизни, мышления, действия и существования организации

совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции

способ выполнения работы в конкретной организации

специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой...

3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации  
круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации

4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации

3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени  
разворачивающуюся во времени и пространстве спираль

3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации

\*

Возможны несколько вариантов правильных ответов на вопросы теста.

4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

ценности организации, нормы поведения в организации, мировоззрение организации, ролевые модели поведения в организации, миссию организации, стратегию развития организации

5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:



внешний вид офиса компании, язык компании, компьютерные игры в которые играют сотрудники компании, легенды компании, символический менеджмент, рекламу выпускаемой продукции

**6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:**

внешний вид офиса компании, язык компании, компьютерные игры в которые играют сотрудники компании, легенды компании, символический менеджмент, рекламу выпускаемой продукции

**7. В культуре организации можно выделить:**

доминантную культуру, локальную культуру, субкультуру, контркультуру, местную культуру, положительную культуру

**8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:**

хорошую культуру, локальную культуру, положительную культуру, функционально значимую культуру, отрицательную культуру, негативную культуру

**9. Корпоративная культура выполняет следующие функции:**

смыслообразующую, рекреативную, общественной памяти, распределительную, воспроизводительную, поддерживающую

**10. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:**

анализ корпоративной культуры, адаптацию корпоративной культуры, исследование корпоративной культуры, построение профиля корпоративной культуры, разработку стратегически необходимой корпоративной культуры, внедрение новой ценности в организации

**Вариант 2**

**Тест 1.** Комплементарность это : ?

а) взаимодополнение, б) взаимоисключение, в) Находчивость, г) объективность

**Тест. 2.** Коллектив как первичная ячейка общества выполняет функции...:

а) социальную; б) политическую и экономическую; в) экономическую; г) социальную и экономическую.

**Тест 3.** В каком периоде возникла корпоративная культура отношений как область специального знания?

а) во II половине XXв.; б) в I половине XIXв.; в) в конце XVIIIв.; г) начало XXв.

**Тест 4.** Какого типа многонациональных корпораций НЕ существует:

а) этноцентрическая, б) полицентрическая, в) биоцентрическая, г) региоцентрическая

**Тест 5.** Какая из нижеперечисленных функций НЕ относится к функции корпорации:

а) регулирующая, б) распределительная, в) смыслообразующая, г) познавательная

### **Практическое задание . «Кодекс деловой этики»**

Внимательно прочтите раздел «Корпоративная культура в социальной работе» и выполните следующее задание: разработайте собственный Кодекс деловой этики, взяв за основу Декларацию ведения добросовестной деловой практики. Объем задания - 2 страницы напечатанного текста формата А4. Покажите Кодекс преподавателю и затем используйте его при подготовке реферата. **Резюме**

1. Социальная этика - это система моральных норм взаимоотношений между участниками делового процесса.
2. В сфере современного предпринимательства этические основы бизнеса связаны с понятием корпоративной социальной ответственности как достижения экономического успеха путями, основанными на этических нормах уважения к людям, обществу и окружающей среде (экологии).
3. Вести этичный бизнес выгодно. Опыт показывает, что именно те организации, которые отличаются высоким уровнем организации этических принципов ведения бизнеса, обнаруживают большую финансовую успешность и состоятельность.
4. В традициях русского предпринимательства были широко развиты благотворительность и меценатство. За счет купеческой прибыли строились больницы, музеи, приюты, школы, церкви. Причем содержание этих заведений также осуществлялось на купеческие деньги.

5. Современный этап в развитии российской деловой этики характеризуется сложным поиском новых жизнеспособных форм, основанных на отечественных традициях и опыте западной этики бизнеса. Одним из приоритетных этических направлений развития бизнеса сегодня является формирование и управление деловой репутацией.

**Тест**

**1. Оценка корпоративной культуры включает в себя:**

анализ корпоративной культуры, адаптацию корпоративной культуры, исследование корпоративной культуры, построение профиля корпоративной культуры, разработку стратегически необходимой корпоративной культуры, внедрение новой ценности в организации

**2. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:**

интервью, включенное наблюдение, анализ документов, анкетный опрос, тест, экспертный опрос

**3. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение...**

клиентов компании, сотрудников компании, собственников компании, контролирующих органов, практикантов, прессы

**4. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:**

на клиентов, на технологию, на коммуникации, на издержки, на компанию, на сотрудников

**5. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...**

миссии развития компании, стратегии развития компании, ценностей компании, результатов компании, клиентов компании, собственников компании

**6. Изменение корпоративной культуры включает в себя:**

изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера, изменение стиля управления кризисом или конфликтом, перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения, изменение критерия стимулирования, смена акцентов в кадровой политике, смена организационной символики и обрядности

**7. Исследования Г. Хофштеде посвящены...**

выявлению типов корпоративной культуры, выявлению аспектов корпоративной культуры, анализу корпоративной культуры, диагностике корпоративной культуры, анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре, анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом

8. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как...  
часть к целому, целое к части, общее к частному, частное к общему, причина к следствию,  
следствие к причине

9. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся...  
низкое качество работы и товаров, создание союзов в надежде на счастливую  
случайность, промедление с выполнением своих обязанностей, безоговорочное  
подчинение руководству, жесткие цены, малое внимание семье или личным делам из-за  
обилия работы

### Рейтинг-контроль 2

#### Вариант 1.

Тест 1. Какова главная форма общения в корпорациях?

а) монолог, б) диалог, в) публичное выступление, г) письменное обращение

Тест 2. Какое количество этапов можно выделить в процессе формирования коллектива?

а) один; б) два; в) три; г) это длительный процесс.

Тест 3. В каком периоде складываются основы российских норм корпоративного поведения?

а) XVI - начало XVIIвв., б) XV - начало XVIвв.; в) конец XV; г) конец XIXв.

Тест 4. В какой стране деловые телефонные разговоры приравниваются юридически к письменным договоренностям?

а) Россия; б) Америка; в) Германия; г) Великобритания.

**Практическое задание** «Ваш способ реагирования в конфликте?»

Выберите в каждой паре то утверждение, которое наиболее типично для вашего поведения в конфликтных ситуациях, и отметьте число ответов а) и б) на отдельном листе:

1. а) я стараюсь найти компромиссное решение,

б) я улаживаю дело с учетом интересов другого человека и моих собственных

2. а) все время пытаюсь найти поддержку у другого человека,

б) стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности

3. а) откладываю решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно,

- б) считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться в другом
4. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего,  
б) первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы
5. а) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий,  
б) я принимаю усилия, чтобы добиться своего
6. а) я твердо стремлюсь добиться своего,  
б) я пытаюсь найти компромиссное решение
7. а) зачастую избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры,  
б) даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу
8. а) предлагаю среднюю позицию,  
б) настаиваю, чтобы все было сделано по-моему
9. а) сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах,  
б) пытаюсь доказать другому логику и преимущество моих взглядов
10. а) обычно настойчиво стремлюсь добиться своего,  
б) стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
11. а) во время переговоров стараюсь быть внимательным к другому,  
б) всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы
12. а) пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека,  
б) отстаиваю свою позицию
13. а) как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас, б) иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса
14. а) обычно я предлагаю среднюю позицию,  
б) почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас
15. а) обычно настойчиво желаю добиться своего,  
б) улаживая ситуацию, обычно стремлюсь найти поддержку у другого
16. а) предлагаю среднюю позицию,  
б) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий

*Ключ к тесту:*

Тест выявляет у личности степень выраженности основных типов поведения в конфликте.  
**Доминирование:** стремление добиваться своего в ущерб другому и во что бы то ни стало (4а, 5б, 6а, 8 б, 9б, 10а, 12б).

**Сотрудничество:** совместный поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих участников (16, 2а, 46, 9а, 116, 13а, 146, 156),

**Компромисс:** обмен взаимными частичными уступками (5а, 36, 66, 76, 8а, 12а, 14а, 16а).

**Игнорирование:** участники делают вид, что конфликта нет вообще (26, 3а, 5а, 7а, 106, Па, 136, 166).

**Тест**

**1. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся...**

создание материальных ценностей во всем многообразии форм, разрешение конфликтов с учетом статусов участников,

получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей,

приоритет интересов межличностных отношений а не нужд производства при разрешении деловых проблем,

влияние деловой этики на усиление корпоративного духа, повышение характеристик этичности сотрудников организации

**2. К основным областям регулирования макроэтики относятся...**

отношения между корпорациями, отношения между корпорациями и государством,

отношения между корпорациями и потребителями, отношения корпораций к принятию решений, отношения между корпорациями и окружающей средой, отношения между

корпорациями и социальными меньшинствами

**3. Под профессиональной этикой понимается...**

исследование специфики моральных отношений внутри корпорации

конкретный набор норм или кодекс поведения которым руководствуются лица,

принимающие решения, играя различные профессиональные роли,

моральные отношения между субъектами обладающими одинаковыми характеристиками,

направление определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий совершенного поступка ,

общепринятые взгляды составляющие значительную часть системы понятий группы,

один из способов повышения этичности поведения сотрудников организации

**4. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при...**

отборе персонала, адаптации персонала, мотивации персонала, стимулировании персонала, развитии персонала, увольнении персонала

**Рейтинг-контроль 3.**

**Тест 1. Что относится к директивным служебным документам?**

- а) инструкции, приказы, учебные записки, б) отчеты, справки, г) заявление, доверенность в) деловые письма,

**Тест 2: Что не входит в деловое письмо?**

- а) заголовок, б) название документа, в) дата, г) вступительное обращение

**Тест 3. Где следует писать заключительную формулу вежливости в деловом письме?**

- а) по центру, б) слева после основного текста, в) справа после основного текста, г) в конце документа по центру

**Тест 4. Для каких целей пишут письмо-запрос?**

- а) для выявления нужных сведений, б) для установления срочной связи, в) при невозможности лично или по телефону разрешить какой-либо вопрос, г) для сообщения, либо утверждения

**Тест: 5. Если в рабочем помещении сидят несколько сотрудников разного ранга, телефон предпочтительнее ставить ...**

- а) на стол к старшему сотруднику, б) посередине, в) с любого края, г) на стол к младшему сотруднику.

**Тест: 6. Что необязательно для хорошего полемиста?**

- а) ораторское искусство, б) высокая эрудиция, в) компетенция в вопросах, связанных с предметом спора, г) умение общаться

**Вопросы к зачету:**

1. Коммуникация как культура и ее составляющие.
2. Требования к эффективным коммуникациям в организации.
3. Культура, корпоративная культура, организационная культура.
4. Методы и подходы к формированию корпоративной культуры.
5. Структура организационной культуры.
6. Методы формирования ценностных ориентаций у сотрудников компании.
7. Уровни организационной культуры.

8. Поверхностный уровень организационной культуры.
9. Подходы к типологии культур.
10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
11. Содержательные характеристики корпоративной культуры.
12. Роль лидера в создании корпоративной культуры.
13. Командообразование и его роль в формировании организационной культуры.
14. Коммуникативный кодекс и его основные составляющие части.
15. Этапы формирования и изменения имиджа компании.
16. Позитивный и негативный имидж. Основные составляющие имиджа.
17. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления корпоративной культуры.
18. Факторы, влияющие на успешность деятельности команды.
19. Этапы формирования корпоративной культуры.
20. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры.
21. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры.
22. Адаптация и ее основные стадии.
23. Модели поведения сотрудников в организации.
24. Понятие организационного климата компании.
25. Процесс формирования системы ценностей человека.
26. Влияние корпоративной культуры на деятельность организации.
27. Влияние организационной культуры на персонал.
28. Корпоративная культура как метод коллективной мотивации.
29. Виды корпоративных ценностей.
30. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
31. Лояльность и приверженность персонала организации.
32. Кодекс одежды в компании.
33. Анализ «сильных» и «слабых» сторон адхократической, иерархической, клановой и рыночной типов организационной культуры.
34. Культура труда в организации как одна из составляющих организационной культуры.
35. Символика компании (девизы, символы и логотипы) как часть организационной культуры.
36. Внешние и внутренние методы управления репутацией компании.



## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основной список литературы

1. Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний [Электронный ресурс] / Т.В. Гудкова. - М.: РГ-Пресс, 2014. - 168 с. - ISBN 978-5-9988-0306-2. ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=533712>
2. Деловое общение [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - 5-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 528 с. - ISBN 978-5-394-01739-1. ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=41137>
3. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Абрязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005273-1. ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363721>
4. Корпоративное управление: Учебник / И.Ю. Бочарова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004827-7. ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=390006>

### Дополнительная( имеется в библиотеке ВлГУ):

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469297>
2. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2011. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469331>
3. Герасимов, Б.Н. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б.Н. Герасимов. - Самара: СФ ГОУ ВПО МГПУ, 2008. - 374 с. - ISBN 978-5-243-00-221-9 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526824>
4. Орехов, С. А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под общ. ред. д.э.н., проф. С. А. Орехова. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 440 с. - ISBN 978-5-394-02144-2 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415590>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебная аудитория 208-3, оснащение: мультимедийное оборудование (проектор Epson EB-X12, экран настенный, ноутбук HP 6910p T8300).

Рабочая программа «Корпоративная культура» составлена в соответствии с требованиями  
ФГОС ВО по направлению 39.03.02 «Социальная работа».

Рабочую программу составила  
доцент \_\_\_\_\_ Арсенина О.В.

к.филос. наук,

Рецензент \_\_\_\_\_ Тимощук А.С.

ВЮИФСИН России, профессор кафедры Гуманитарных дисциплин.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры  
религиоведения ВлГУ протокол № 8 от 15.02.16 года

Философии и

Зав. кафедрой Фир \_\_\_\_\_ д.фил.н., проф. Е.И. Аринин

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической  
комиссии направления 39.03.02 «Социальная работа»

протокол № 6 от 22.02.2016 года.

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ д.фил.н., проф. Е.И. Аринин

### ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ

#### РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рабочая программа одобрена: на \_\_\_\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена: на \_\_\_\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена: на \_\_\_\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_