

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 05.05.2022 12:38:58  
Уникальный программный ключ:  
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Приложение 9

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра  
корпоративного развития

«12» мая 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**«Формирование корпоративной культуры: тренинг»**

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

Программу разработал: к.э.н., Трошина Елена Павловна

Самара 2019 г.

## 1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля): дать участникам понимание феномена корпоративной культуры, усвоить связь между корпоративной культурой и эффективностью работы сотрудников организации.

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- изучить особенности формирования корпоративной культуры;
- сформировать навыки проводить диагностику корпоративной культуры в организации;
- научить разрабатывать программу формирования корпоративной культуры

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:

Изучение дисциплины «Формирование корпоративной культуры: тренинг» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции:

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-10 - умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Знать	Уметь	Владеть
	требования профессиональной этики	формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями	навыками выявления проблем кадровой политики с учетом внутреннего рынка труда
	концепцию кадровой политики организации	разрабатывать кадровую политику организации с учетом стратегических задач	знаниями о формализации процессов в компании, разработке стандартов работы персонала
	характеристику важнейших стратегических направлений кадровой политики		

## 2. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
Тема 1. Концепция корпоративной культуры	Лекция Основные вопросы темы: Понятие и сущность корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Уровни	2	ПК-10

	Корпоративной культуры. Миссия организации. Философия организации. Базовые ценности организации. Стандарты поведения сотрудников. Визуальные атрибуты корпоративной культуры. Корпоративная культура и имидж организации. Трансляция культуры во внешнюю среду.		
Практические занятия	В групповых занятиях прописывается миссия различных организаций, выделяются правильно сформулированной миссии. Работа с имидж-составляющими происходит в группах с последующей презентацией.	2	ПК-10
Иные виды учебных занятий (деловые	<i>«Не предусмотрены»</i>		ПК-10
Игры, мастер-классы, тренинги и т.п)			
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	2	ПК-10
Тема 2. Диагностика состояния корпоративной культуры	Лекция Основные вопросы темы: Методы диагностики: экспертные опросы, сплошные опросы, наблюдение, анализ документов, фокус-группы. Схема диагностики корпоративной культуры. Диагностика соответствия декларируемых корпоративных ценностей и ценностей сотрудников. Анализ артефактов: языка, символов, ритуалов и церемоний, мифов, историй. Диагностика типов оргкультур с помощью методики OCIDI. Соответствие типа культуры условиям внешней и внутренней среды.	2	ПК-10
Практические занятия	Освоение методики OCIDI, с которой слушатели знакомы по курсу «Основы организационного развития.» Участники обучаются в парах построению профилей организационной культуры. Изучение соответствия истинных и декларируемых ценностей проводится на общегрупповом тренинговом занятии. Изучение артефактов происходит в групповом режиме на основе анализа реальных документов, представленных тренером	4	ПК-10

Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		ПК-10
Самостоятельная работа	- эссе - выполнение практического задания	2	ПК-10
Тема Формирование и совершенствование корпоративной культуры	3. Лекция Основные вопросы темы: Необходимость совершенствования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Возможности корректировки на этапе внедрения. Приведение в соответствие с ценностями Корпоративного стиля. Мифотворчество. Система корпоративного обучения как ресурс для формирования культуры. Корпоративный этический кодекс.	4	ПК-10
Практические занятия	В процессе тренинга участники отрабатывают все этапы формирования корпоративной культуры. Особенное внимание уделяется этапу планирования: 1 час посвящается проведению «совещания с сотрудниками» в режиме реального времени. В процессе групповой работы участники прописывают примерный план мероприятий и шаги внедрения. Участниками особо рассматриваются возможности HR-службы при формировании корпоративной культуры. Мифотворчеству посвящается отдельный блок.	2	ПК-10
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	«Не предусмотрены»		ПК-10
Всего		20	

### 3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации: экзамен

#### 4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

##### Вопросы для экзамена

№ п/п	Содержание вопроса	Код контролируемой компетенции
1	Понятие и сущность корпоративной культуры.	ПК-10
2	Функции корпоративной культуры.	ПК-10
3	Уровни корпоративной культуры.	ПК-10
4	Миссия организации. Философия организации. Базовые ценности организации.	ПК-10
5	Стандарты поведения сотрудников. Визуальные атрибуты корпоративной культуры.	ПК-10
6	Корпоративная культура и имидж организации. Трансляция культуры во внешнюю среду.	ПК-10
7	Методы диагностики: экспертные опросы, сплошные опросы, наблюдение, анализ документов, фокус-группы.	ПК-10
8	Схема диагностики корпоративной культуры.	ПК-10
9	Диагностика соответствия декларируемых корпоративных ценностей и ценностей сотрудников.	ПК-10
10	Анализ артефактов: языка, символов, ритуалов и церемоний, мифов, историй.	ПК-10
11	Диагностика типов оргкультур с помощью методики OCDF.	ПК-10
12	Соответствие типа культуры условиям внешней и внутренней среды	ПК-10
13	Необходимость совершенствования корпоративной культуры.	ПК-10
14	Этапы формирования корпоративной культуры	ПК-10
15	Возможности корректировки на этапе внедрения.	ПК-10
16	Приведение в соответствие с ценностями корпоративного стиля.	ПК-10
17	Мифотворчество.	ПК-10
18	Система корпоративного обучения как ресурс для формирования культуры. Корпоративный этический кодекс	ПК-10

##### Тесты

Не предусмотрены.

### Тематика эссе

1. Построение стратегически необходимой организационной культуры (1-й этап оценки организационной культуры)
2. Визуализация стратегически необходимой организационной культуры (2-й и 3-й этапы оценки организационной культуры)
3. Культурные ориентации руководителей и сотрудников фирм разных стран и их значение для менеджмента Модель Клухона и Штротбека (Лэйн и Дистефано). Модель Оучи.
4. Особенности формирования организационных культур отечественных предприятий

### Требования к оформлению эссе

Промежуточная аттестация – может проводится в форме защиты слушателями эссе. Тематика эссе может быть выбрана слушателями самостоятельно в рамках предлагаемых тем.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 3 и не более 6 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

Структура работы - введение, основная часть, заключение, список литературы.

Критерии оценки экзамена:

Оценка	Шкала
Отлично	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;</li><li>- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;</li><li>- правильно формулировать определения;</li><li>- продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой;</li><li>- уметь сделать выводы по излагаемому материалу.</li></ul>
Хорошо	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;</li><li>- продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</li><li>- продемонстрировать умение ориентироваться в литературе;</li><li>- уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.</li></ul>
Удовлетворительно	Слушатель должен: <ul style="list-style-type: none"><li>- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;</li><li>- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;</li><li>- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;</li></ul>

	- знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	Слушатель демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

## 5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

### Основная литература:

1. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432963>

### Дополнительная литература:

1. Ильин, Е.П. Психология делового общения / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2019. - 127 с.
2. Кошечкина, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: Учебное пособие / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. - М.: Форум, 2018. - 384 с.
3. Иванова, Е. А. Корпоративное управление / Е.А. Иванова, Л.В. Шишикина. - Москва: Высшая школа, 2018. – 256 с.

### Электронные и Internet-ресурсы:

1. Официальный сайт Сообщества HR-Профессионалов. URL: <http://www.hr-portal.ru/> - «HR-Portal»
2. Электронная библиотека учебной литературы «Управление персоналом». URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel>

Разработчик:

Трошина Е.П.