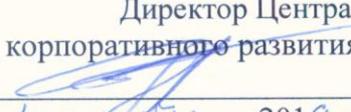


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра
корпоративного развития


«12» ноября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Формирование корпоративной культуры: тренинг»

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

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

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

	- 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.