

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Беспалов Владимир Александрович  
Должность: Ректор НИИЭТ  
Дата подписания: 04.09.2023 11:07:39  
Уникальный программный ключ:  
ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d76c8f8bea882b8d602

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский университет  
«Московский институт электронной техники»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

И.Г.Игнатова

«7» сентября 2020 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Корпоративная культура»**

Направление подготовки 45.04.02 «Лингвистика»

Направленность (профиль) – «Переводоведение и перевод в сфере высокотехнологичных  
отраслей экономики»

Москва 2020

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

Компетенции ОП	Компетенции/ подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций/подкомпетенций
<p><b>УК-1</b> Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p><b>УК-1.КК</b> Способен вырабатывать стратегии разрешения проблемной ситуации в организации</p>	<p><b>Знания</b> причин возникновения, способов разрешения конфликтных ситуаций в организации  <b>Умение</b> критически анализировать проблемную ситуацию в организации, исходя из научного подхода к разрешению конфликтов в организации;  <b>Опыт</b> выработки стратегии разрешения конфликтов на основе системного подхода при деловом общении</p>
<p><b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>		<p><b>Знания</b> методов мотивации и стимулирования сотрудников в организации, способов формирования команды для достижения целей, основные теории лидерства, особенностей взаимодействия руководителя и группы.  <b>Умение</b> организовать отбор членов команды и ее работу для достижения поставленной цели  <b>Опыт</b> организации отбора членов команды и ее работы для достижения поставленной цели</p>
<p><b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>УК-5.КК</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия</p>	<p><b>Знания</b> принципов социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности.  <b>Умение</b> анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур  <b>Опыт</b> применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.</p>
<p><b>УК-6</b> Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p><b>УК-6.КК</b> Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p><b>Знания</b> поведенческих схем индивида в организации, основных моделей и методов самомотивации  <b>Умение</b> определять приоритеты своей деятельности, соотносить уровень притязаний с оценкой своих ресурсов и их пределами  <b>Опыт</b> самооценки результатов своих действий и самомотивации</p>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине:

Для освоения дисциплины необходимо иметь основы социо-гуманитарных знаний в объеме программы бакалавриата по экономике, основам права, философии и истории.

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	3	2	72	16	-	16	40	ЗаО

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1. Корпоративная культура компании	8	-	8	20	Контрольная работа по модулю
					Проверка итогового задания по модулю: Эссе с библиографическим списком: «Национальные особенности корпоративных культур»
2. Формирование и особенности функционирования корпоративных культур	8	-	8	20	Защита командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

### 4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<p><b>Понятие корпоративной культуры.</b>  <b>Организация и корпоративная (организационная) культура.</b> Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой. Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры.</p>
	2	2	<p><b>Корпоративная культура как система.</b>  Уровни и элементы культуры организации. Миссия организации, ценности, нормы, ритуалы. Понятие и виды субкультур. Этапы формирования корпоративной культуры.</p>
	3	2	<p><b>Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности формирования культуры компании.</b>  Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс.  Лекция с применением видео и интерактивных технологий.</p>
	4	2	<p><b>Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство.</b>  Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.</p>
2	5	2	<p><b>Современные подходы к типологии организационной культуры.</b> Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры.</p>
	6	2	<p><b>Лидер и основные теории лидерства.</b>  Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Особенности процесса принятия решений.</p>
	7	2	<p><b>Стили управленческой деятельности.</b>  Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.</p>
	8	2	<p><b>Специфика формирования корпоративной культуры в современной России.</b>  Особенности формирования организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.</p>

## 4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<p><b>Занятие 1. Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие корпоративной культуры.</li> <li>2. Отличие культуры организации от культуры общества.</li> <li>3. Современные концепции корпоративной культуры.</li> <li>4. Основные типы и модели организационных культур.</li> </ol>
	2	2	<p><b>Занятие 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры. Национальные особенности корпоративных культур</b></p> <p>Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Национально-культурные аспекты управления. Специфика организационных форм в условиях глобализации. Корпоративная культура многонациональных корпораций.</p>
	3	2	<p><b>Занятие 3. Корпоративная культура как система.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровни культуры организации</li> <li>2. Доминирующая культура и субкультуры в корпорации, их виды.</li> <li>3. Контркультуры в корпорации.</li> </ol>
	4	2	<p><b>Занятие 4. Основные элементы корпоративной культуры.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Миссия организации, цели организации.</li> <li>2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие</li> <li>3. Корпоративные нормы.</li> <li>4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.</li> </ol>
2	5	2	<p><b>Занятие 5. Корпоративная культура и организационная коммуникация</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Семiotика корпоративной культуры</li> <li>2. Система информирования и обратной связи.</li> <li>3. Коммуникативное поведение в организации. Формальные и неформальные коммуникации.</li> <li>4. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.</li> <li>5. Социально-психологический климат.</li> </ol>
	6	2	<p><b>Занятие 6. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этапы формирования корпоративной культуры.</li> <li>2. Изменение и развитие корпоративных культур. Факторы, определяющие изменения организационной культуры.</li> <li>3. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры.</li> <li>4. Стратегии совершенствования корпоративной культуры.</li> <li>5. Корпоративная культура и PR.</li> </ol>

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	7	2	<b>Занятие 7. Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации</b> 1. Основные теории лидерства. 2. Лидерство и власть. Стиль руководства и лидерства. 3. Взаимодействие руководителя и группы. 4. Корпоративная культура и конфликты в организации. 5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.
	8	2	<b>Занятие 8. Преобразование корпоративной культуры. Практическое занятие.</b> 1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации. 2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры. 3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.

#### 4.3. Лабораторные работы

*Не предусмотрены*

#### 4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	10	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 1-4.
	4	Подготовка к контрольной работе по модулю №1.
	6	Подготовка и выполнение итогового задания по модулю №1: Составление библиографического списка по теме и написание эссе
2	10	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 5-8.
	10	Подготовка и выполнение командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

#### 4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

*Не предусмотрены*

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

### Модуль 1. «Корпоративная культура компании»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания по написанию эссе

### Модуль 2: «Формирование и особенности функционирования корпоративных культур»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания к заданию по диагностике и трансформации корпоративной культуры. Изучение корпоративной культуры конкретной организации, представление итогов работы в письменной и устной форме.

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Литература

1. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Текст]: Учебник / Т.Н. Персикова. - М. : Логос, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-98704-467-4
2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458> (дата обращения: 11.09.2020).
3. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451227> (дата обращения: 11.09.2020).
4. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 121 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437418> (дата обращения: 11.09.2020).

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. ЭБС Юрайт: [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru): образовательная платформа. - Москва, 2013 - . - URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 15.09.2020). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.

2. Лань: электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011. - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 15.09.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ.
3. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 15.09.2020). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей
4. Федеральный образовательный портал. Экономика, социология. Менеджмент: сайт. – Москва, 2020. - URL: <http://ecsocman.hse.ru/books/16000365/> (дата обращения 15.09.2020).

## 8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используется **смешанное обучение**.

Применяется модель «перевернутый класс». Учебный процесс начинается с постановки проблемного задания, для выполнения которого студент должен самостоятельно ознакомиться с материалом, размещенным в электронной среде. В аудитории проверяются и дополняются полученные знания с использованием докладов, дискуссий и обсуждений. Работа поводится по следующей схеме:

- СРС (онлайновая предаудиторная работа с использованием внешнего или внутреннего ресурса: записи видеолекции, темы онлайн-курса, тестирование);
- аудиторная работа (семинар с представлением и обсуждением выполненной работы, возможно презентаций с применением на практическом примере изученного материала, тематической дискуссии, разбор ошибок при тестировании);
- обратная связь с обсуждением и подведением итогов.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС <http://orioks.miet.ru>.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта преподавателя.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** (<http://orioks.miet.ru>).

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы**:

- ✓ Мясоедов Сергей Павлович Кросс-культурный менеджмент. Институт бизнеса идеологического администрирования РАНХиГС при Президенте РФ URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eSKtDVLUH6g> (дата обращения: 12.09.2020)
- ✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: (388) [Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube](#) (дата обращения: 12.09.2020).
- ✓ Морозова Л. Управление изменениями URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 12.09.2020).

### **Онлайн-курсы:**

Интуит «Маркетинговые коммуникации в информационном обществе» URL: <https://intuit.ru/studies/courses/3583/825/info> (дата обращения: 12.09.2020).



## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Microsoft Windows MS Office браузер
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИ-ЭТ	Microsoft Windows MS Office браузер

## 10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **УК-1.КК** Способен выработать стратегии разрешения проблемной ситуации в организации

ФОС по компетенции **УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ФОС по компетенции **УК-5** Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ФОС по подкомпетенции **УК-6.КК** Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

## 11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### 11.1. Особенности организации процесса обучения

Дисциплина «Корпоративная культура» состоит из двух модулей. Выполнение индивидуального задания на СРС предполагает формирование у обучающихся подкомпетенций по индикаторам приобретения опыта деятельности. Оно включает в себя применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.

Контроль выполнения студентами индивидуального задания проводится на семинарах. Студенты выступают с докладом на семинаре, излагая содержание проделанной работы, анализируя различные аспекты освещаемой проблемы, происходит обсуждение информации в формате научной дискуссии.

Наиболее сложные и проблемные вопросы курса могут быть разъяснены обучающимся во время очных консультаций и дистанционных консультаций с использованием современных коммуникационных платформ (Zoom, Skype и др.) и электронной почты.

### **11.2. Система контроля и оценивания**

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета.

Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

При выставлении итоговой оценки используется шкала, приведенная в таблице:

<b>Сумма баллов</b>	<b>Оценка</b>
Менее 50	2
50 – 69	3
70 – 85	4
86 – 100	5

**РАЗРАБОТЧИК:**

Доцент ИРГиП, к. ист.н. \_\_\_\_\_ Т. В. Попова




Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» для направления подготовки 45.04.02 «Лингвистика» направленности (профилю) – «Переводоведение и перевод в сфере высокотехнологичных отраслей экономики» разработана на кафедре ИРГиП и утверждена на заседании кафедры 5 октября 2020 года, протокол № 2.

Заведующий кафедрой ИРГиП  / Н.Ф.Гриценко/

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой ЭМФ

Директор Института ЛПО  /М.Г. Евдокимова/

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК  /И.М. Никулина/

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ

Директор библиотеки  /Т.П.Филиппова/