

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОГСЭ.06 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол Педагогического совета

СОГБПОУ ВПТ

от «31» августа 2022 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор СОГБПОУ ВПТ

В.В. Степаненков

«31» августа 2022 г.



Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее ФГОС) (приказ Министерства просвещения РФ от 13 июля 2021 г. N 443) по специальности среднего профессионального образования (далее СПО) 35.02.10 Обработка водных биоресурсов.

Организация-разработчик: смоленское областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Вяземский политехнический техникум»
Разработчики: Апполонова Л.А., преподаватель СОГБПОУ ВПТ

РАССМОТРЕНО

на заседании ПЦК «ОГСЭ и ЕН»

Протокол от «29» августа 2022 г. № 1

А.В. Иванцова

РЕКОМЕНДОВАНО

Протокол Методического совета

СОГБПОУ ВПТ

от «30» августа 2022 г. № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	10
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	11

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура» является частью подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности СПО 35.02.10 Обработка водных биоресурсов.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:

Учебная дисциплина «Корпоративная культура» входит в общий гуманитарный и социально-экономический цикл.

1.3. Цель и планируемые результаты освоения учебной дисциплины:

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 01- ОК 06	<p>Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес</p> <p>Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество</p> <p>Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p> <p>Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p> <p>Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p> <p>Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями</p> <p>Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий</p> <p>Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p> <p>Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.</p> <p>Обеспечивать безопасные условия труда в профессиональной деятельности</p>	<p>теоретические основы функционирования корпоративной культуры, ее основные элементы, типология;</p> <p>понятия и виды субкультур;</p> <p>направления и формы работы по формированию корпоративной культуры</p> <p>роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании;</p> <p>современные методы ее диагностики</p> <p>основные методы и способы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры;</p> <p>роль руководства в становлении и развитии культуры организации;</p> <p>этические принципы служебных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»;</p> <p>концепцию «корпоративной социальной ответственности»;</p> <p>этические основы коммуникации с официальными лицами и деловыми партнерами в рамках делового протокола;</p> <p>пути формирования и методы оптимизации персонального и корпоративного имиджа;</p> <p>требования и принципы делового этикета.</p>

1.4. Количество часов на освоение программы учебной дисциплины и итоговая аттестация:

Максимальная учебная нагрузка обучающегося 52 часа, в том числе:

обязательная аудиторная учебная нагрузка обучающегося 48 часов

самостоятельная работа обучающегося 4 часа

Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем в часах
Обязательная учебная нагрузка	52
в том числе:	
теоретическое обучение	28
практические занятия (если предусмотрено)	20
<i>Самостоятельная работа</i>	4
Промежуточная аттестация проводится в форме <i>дифференцированного зачета</i>	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины Корпоративная культура

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Объём часов	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
1	2	3	4
Раздел 1. Предмет корпоративной культуры		12	
Тема 1.1. Понятие корпоративной и организационной культуры	Содержание учебного материала	2	OK 01 - OK 06
	Понятие корпоративной культуры. Современная трактовка культуры. Сущность и основные элементы корпоративной культуры. Различия между организационной и корпоративной культурой.	2	
	В том числе, практических занятий:	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 1.2. История организации и ее культура	Содержание учебного материала	2	OK 01 - OK 06
	Понятие истории организации. Факторы, влияющие на историю организации. Варианты изменений организационной культуры	2	
	В том числе, практических занятий:	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 1.3. Организационная культура как система корпоративных правил	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Основа организационной и корпоративной культуры. Составляющие организационной и корпоративной культуры. Факторы, влияющие на складывание организационной культуры. Виды культуры организации. Типы организационной культуры. Структура корпоративной культуры	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 1 «Коммуникативность и адаптация работника»	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 1.4. Ограничения корпоративной культуры	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Среда как ограничитель организационной культуры. Стандарты и требования	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 2 «Сущность корпоративного поведения»	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Раздел 2. Корпоративная культура в России		8	
Тема 2.1. Особенности Российской культуры	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Богатство культурного наследия. Связь с православными взглядами. Постоянный поиск духовности и смысла жизни. Основные причины хаоса российской культуры. Нейтрализация целеустремленности развития. Блокировка рефлексии.	2	

	Разрушение коммуникативных связей. Ограничение возможностей развития		
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 3 «Модели корпоративного поведения»		
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 2.2. Особенности поведения российского работника	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Классификация и мотивация. Типы предприятий. Значение заработной платы.	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 4 «Моделирование организационного поведения»		
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Раздел 3. Виды и индикаторы культуры		14	
Тема 3.1. Виды культуры организации	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Типы организационной культуры. Силовая культура. Ролевая культура. Личностная культура. Целевая культура. Понятие субкультуры. Типы субкультур. Уровни организационной культуры.	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 5 «Стили поведения»		
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 3.2. Индикаторы культуры	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Внешние особенности (странности). Поведение людей в организации. Реакция сотрудников на присутствие посторонних. Дизайн организации. Язык сотрудников организации. Структурирование времени и пространства. Нормы и правила. Система поощрений и санкций в организации. Ритуалы и символы.	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 6 «Цели и задачи организационной культуры»		
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 3.3. Позитивная и негативная культура	Содержание учебного материала	2	OK 01 - OK 06
	Признаки характера корпоративной культуры. Система отношений корпоративной культуры. Степень личностной значимости профессионально – трудовой деятельности.	2	
	В том числе, практических занятий:	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 3.4. Понятие и структура репутации и имиджа организации	Содержание учебного материала	4	OK 01 - OK 06
	Понятие имиджа организации. Определение репутации. Функции корпоративного имиджа. Модели имиджа. Создание позитивного имиджа. Конструктивный подход к устранению проблемы. Общение.	2	
	В том числе, практических занятий:	2	
	Практическое занятие № 7 «Формирование имиджа организации»		
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	

Раздел 4. Изменение и формирование корпоративной культуры		18	
Тема 4.1. Изменение корпоративной культуры	Содержание учебного материала	2	ОК 01 - ОК 06
	Быстрый рост организаций. Создание холдингов. Создание единых стандартов. Изменение целей сотрудников организации. Шаги формирования корпоративной культуры. Сферы деятельности организации (управление, коммуникации, обслуживание). Этапы формирования корпоративной культуры.	2	
	В том числе, практических занятий:	-	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 4.2. Лидерство в организации при различных типах	Содержание учебного материала	4	ОК 01 - ОК 06
	Формальные и неформальные лидеры. Основные направления лидерства.	2	
	В том числе, практических занятий: Практическое занятие № 8 «Преодоление стереотипов»	2	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 4.3. Социально-психологические основы	Содержание учебного материала	4	ОК 01 - ОК 06
	Социально-психологические основы влияния и убеждения. Конфликты и пути их преодоления. Управление стрессом.	2	
	В том числе, практических занятий: Практическое занятие № 9 «Управление конфликтом»	2	
	Самостоятельная работа обучающихся:	-	
Тема 4.4. Диагностика корпоративной культуры	Содержание учебного материала	8	ОК 01 - ОК 06
	Диагностика корпоративного поведения.	2	
	В том числе, практических занятий: Практическое занятие № 10 «Диагностика корпоративного поведения»	2	
	Самостоятельная работа обучающихся: Подготовить презентацию: «Организационная культура». Подготовить сообщение на тему: «Ритуалы, праздники. Поведение сотрудников».	4	
Промежуточная аттестация:		-	
Всего:		52	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета

Оборудование учебного кабинета:

- посадочные места по количеству обучающихся;
- рабочее место преподавателя;
- комплект учебно-наглядных пособий и плакатов по дисциплине «Корпоративная культура»;
- методическая документация;
- раздаточный материал по дисциплине «Корпоративная культура»;
- справочная литература.

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд техникума укомплектован печатными и/или электронными образовательными и информационными ресурсами, необходимыми для использования в образовательном процессе

3.2.1. Печатные и электронные издания

Основные источники:

1. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. / В.А. Макеев. - М.: Ленанд, 2019. - 248 с.
2. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0.
3. Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: моногр. / Т.В. Гудкова. - М.: Проспект, 2020. - 168 с.

Дополнительные источники:

1. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 154 с. Макеев, В.А. Иванов И.Н. Основы корпоративной культуры [Электронный учебник] // http://www.cfin.ru/management/people/culture/corporate_culture.shtml
2. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура.
3. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: Учебник / Т.Н. Персикова. - М.: Логос, 2019. - 288 с.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. Учебник - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2019
5. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие - М: ИНФРА-М, 2020
6. Шеламова. Г.М. Основы культуры профессионального общения. – М.: Академия, 2020.

3.2.2. Электронные издания и электронные ресурсы

1. Образовательный портал: <http://www.edu.sety.ru>
2. Образовательный портал: <http://www.edu.bd.ru>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения текущего опроса, тестирования, а также экспертной оценки выполнения обучающимися самостоятельной работы в виде доработки конспектов занятий, систематической проработки учебной литературы по изучаемым темам. По итогам освоения дисциплины выставляется дифференцированный зачет.

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
Осваиваемые знания:		
теоретические основы функционирования корпоративной культуры, ее основные элементы, типология; понятия и виды субкультур; направления и формы работы по формированию корпоративной культуры; роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании; современные методы ее диагностики; основные методы и способы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры; роль руководства в становлении и развитии культуры организации; этические принципы служебных взаимоотношений «по вертикали» и «по горизонтали»; концепцию «корпоративной социальной ответственности»; этические основы коммуникации с официальными лицами и деловыми партнерами в рамках делового протокола; пути формирования и методы оптимизации персонального и корпоративного имиджа; требования и принципы делового этикета.	<p>При составлении каждого контрольного вопроса к программе по разделу «знать» учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания, усваиваемые на память; - знания, реализуемые с помощью учебно-наглядных пособий (плакатов и т.п.); - знания, реализуемые с помощью конспекта лекций, учебной литературы, справочников. <p>«Отлично», если обучающийся показал глубокие и твердые знания программного материала.</p> <p>«Хорошо», если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и без ошибок его излагает, правильно применяет полученные знания к решению практических задач;</p> <p>«Удовлетворительно», если обучающийся имеет знания только основного материала, требует в отдельных случаях дополнительных (наводящих) вопросов для полного ответа, допускает неточности, отвечает неуверенно;</p> <p>«Неудовлетворительно»,</p>	<p>Формы контроля обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> - домашнее задание проблемного характера; - практическое задание по работе с информацией, документами, литературой; <p>Формы оценки результативности обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - накопительная система баллов, на основе которой выставляется итоговая отметка; - традиционная система отметок в баллах за каждую выполненную работу, на основе которых выставляется итоговая отметка. <p>Методы контроля направлены на проверку умения обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отбирать и оценивать исторические факты, процессы, явления; - выполнять условия задания на творческом уровне с представлением собственной позиции; - делать осознанный выбор способов действий из ранее известных; - осуществлять коррекцию (исправление) сделанных ошибок на новом уровне предлагаемых заданий; - работать в группе и представлять как свою, так и позицию группы; - проектировать

	<p>если обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на поставленные вопросы, не может применить полученные знания на практике, имеет низкие навыки работы с источниками.</p>	<p>собственную гражданскую позицию через проектирование исторических событий. Методы оценки результатов обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг роста творческой самостоятельности и навыков получения нового знания каждым обучающимся; - формирование результата итоговой аттестации по дисциплине на основе суммы результатов текущего контроля.
Осваиваемые умения:		
<p>формировать корпоративную культуру с помощью изученных технологий; транслировать ценности внутри организации; использовать корпоративную культуру для укрепления имиджа организации. формировать команду для решения поставленных целей.</p>	<p>При составлении каждого контрольного вопроса к программе по разделу «знать» учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания, усваиваемые на память; - знания, реализуемые с помощью учебно-наглядных пособий (плакатов и т.п.); - знания, реализуемые с помощью конспекта лекций, учебной литературы, справочников. <p>«Отлично», если обучающийся показал глубокие и твердые знания программного материала.</p> <p>«Хорошо», если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и без ошибок его излагает, правильно применяет полученные знания к решению практических задач;</p> <p>«Удовлетворительно», если обучающийся имеет знания только основного материала, требует в отдельных случаях</p>	<p>Формы контроля обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> - домашнее задание проблемного характера; - практическое задание по работе с информацией, документами, литературой; <p>Формы оценки результативности обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - накопительная система баллов, на основе которой выставляется итоговая отметка; - традиционная система отметок в баллах за каждую выполненную работу, на основе которых выставляется итоговая отметка. <p>Методы контроля направлены на проверку умения обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отбирать и оценивать исторические факты, процессы, явления; - выполнять условия задания на творческом уровне с представлением собственной позиции; - делать осознанный выбор способов действий из ранее известных; - осуществлять коррекцию (исправление)

	<p>дополнительных (наводящих) вопросов для полного ответа, допускает неточности, отвечает неуверенно;</p> <p>«Неудовлетворительно», если обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на поставленные вопросы, не может применить полученные знания на практике, имеет низкие навыки работы с источниками.</p>	<p>сделанных ошибок на новом уровне предлагаемых заданий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работать в группе и представлять как свою, так и позицию группы; - проектировать собственную гражданскую позицию через проектирование исторических событий. <p>Методы оценки результатов обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг роста творческой самостоятельности и навыков получения нового знания каждым обучающимся; - формирование результата итоговой аттестации по дисциплине на основе суммы результатов текущего контроля.
--	--	---