Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Географический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Иванов А.Г.
подпись
«01» июля 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03.02 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки: 43.03.03 «Гостиничное дело»

Профиль: санаторно-курортная деятельность

Программа подготовки: прикладная

Форма обучения: заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело», (уровень бакалавриата) № 1463 от 20 октября 2015 г.

Программу составил:
Д.В. Жаворонков, канд. соц. наук, доцент кафедры
международного туризма и менеджмента



Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» утверждена на заседании кафедры международного туризма и менеджмента протокол № 11 от 7 июня 2016 г.
Заведующий кафедрой (разработчика) М.Ю. Беликов



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры международного туризма и менеджмента протокол № 11 от 7 июня 2016 г.
Заведующий кафедрой (выпускающей) М.Ю. Беликов



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии географического факультета, протокол № 6-16 от 10 июня 2016 г.,
Председатель УМК факультета А.В. Погорелов



Рецензенты:
1. Кочергин А.А. – заместитель руководителя программной дирекции ГУП КК «ТРК НТК», г. Краснодар.
2. Студеникина Е. С., канд. соц. наук, доцент кафедры социологии Кубанского государственного университета

СОДЕРЖАНИЕ

1 Цели и задачи изучения дисциплины…… 4
1.1 Цель освоения дисциплины…… 4
1.2 Задачи дисциплины……. 4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы…… 4
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…… 4
2 Структура и содержание дисциплины…… 6
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ…… 6
2.2 Структура дисциплины……... 6
2.3 Содержание разделов дисциплины…… 7
2.3.1 Занятия лекционного типа…… 7
2.3.2 Занятия семинарского типа…… 8
2.3.3 Лабораторные занятия……... 8
2.3.4 Примерная тематика курсовых работ…… 8
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……..…….... 9
3 Образовательные технологии……... 10
4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации…….. 11
4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации…… 11
4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации…… 13
5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для обучения…….. 16
5.1 Основная литература…… 16
5.2 Дополнительная литература…… 17
5.3 Периодические издания…… 17
6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины…… 17
7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины…… 17
8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине ……..…… 18
8.1 Перечень необходимого программного обеспечения…… 18
8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем…… 18
9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине…… 18

1.Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины – научить студентов анализировать социальные и культурные основы деятельности организации.

1.2 Задачи дисциплины:

- сформировать у студентов систему знаний о корпоративной культуре;
- дать комплекс практических навыков по исследованию корпоративной культуры.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к дисциплинам по выбору учебного плана по направлению подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело». Преподавание дисциплины опирается на знания, полученные на предыдущих уровнях образования. В полной мере используется мировоззренческая и методологическая подготовка студентов по направлению «Гостиничное дело». Предполагаются устойчивые знания по дисциплинам гуманитарного и социально-экономического характера: «Менеджмент в туристской индустрии», «Экономика», «Психология».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих *общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных (ПК) компетенций:*

– способность организовывать работу исполнителей (ОПК-2);

– способность контролировать выполнение технологических процессов и должностных инструкций в гостиничной деятельности (ПК-5).

Таблица 1 – Результаты освоения дисциплины «Корпоративная культура»

Индекс компе-тенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	**уметь**	**владеть**
ОПК-2	способность организовывать работу исполнителей	– цели, функции и методы управления персоналом; – цели, задачи и направления персонал-маркетинга в деятельности организации; – понятие и сущность компетенции персонала; – этапы и методы отбора и найма персонала – методы адаптации нового сотрудника; – методы деловой оценки персонала.	проводить оценку должности; – составлять резюме и автобиографию; – оставлять вопросы к собеседованию; – правильно воспринимать критику; – преодолевать коммуникационные барьеры; – проводить оценку персонала гостиницы	– навыками делового общения; – навыками составления плана адаптации сотрудника гостиничного предприятия; – методами отбора и найма персонала гостиницы; – методами эффективной коммуникации

ПК-5	способность контролировать выполнение технологических процессов и должностных инструкций в гостиничной деятельности	– стратегии управления персоналом организации; – трудовой кодекс РФ; – стили управления и типы способностей сотрудников; – сущность соционики и ее роль в управлении персоналом; – методы управления проблемными сотрудниками; – управления временем и стрессами в коллективе; – методы создания эффективной команды; – теорию разрешения и предотвращения конфликтов.	– проводить анализ кадрового потенциала; – планировать деловую карьеру персонала в гостинице; – разрабатывать систему мотивации и стимулирования персонала; – управлять конфликтами и стрессами в коллективе; – делегировать полномочия; – нивелировать негативные установки сотрудников в отношении изменений	– приемами оценки персонала гостиницы; – владеть методами управления девой карьерой персонала в гостинице; – владеть методами мотивации персонала гостиницы; – владеть методами регулирования внутренних конфликтов в коллективе гостиницы

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоёмкость дисциплины

Вид учебной работы		Всего часов	Курс
			5
Контактная работа, в том числе		**18,2**	**18,2**
Аудиторные занятия (всего):		**18**	**18**
Занятия лекционного типа		6	6
Занятия семинарского типа (практические занятия)		12	12
Иная контактная работа:		**0,2**	**0,2**
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, том числе:		**122**	**122**
Выполнение индивидуальных заданий (самостоятельных письменных работ)		60	60
Реферативная работа		50	50
Подготовка к текущему контролю		12	12
Контроль:		**3,8**	**3,8**
Подготовка к экзамену		-	-
Общая трудоемкость	**144**	**144**	**144**
	4	**4**	**4**

2.2 Структура дисциплины:
Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Таблица 3 – Разделы дисциплины, изучаемые на 5 курсе

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	СРС
1	2	3	4	5	6
1	Сущность корпоративной культуры	14	2		12
2	Подходы к изучению корпоративной культуры	14	2		12
3	Содержание корпоративной культуры	16	2		14
4	Национальное влияние на корпоративную культуру	16		2	14
5	Российские корни корпоративной культуры	16		2	14
6	Корпоративная культура современных фирм	16		2	14
7	Формирование и поддержание корпоративной культуры	16		2	14
8	Модели корпоративной культуры	16		2	14
9	Управление корпоративной культурой	16		2	14
Итого по дисциплине:			**6**	**12**	**122**

2.3 Содержание разделов дисциплины:
2.3.1 Занятия лекционного типа

Таблица 4 – Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Сущность корпоративной культуры	Определение и сущность организационной культуры. Функции корпоративной культуры. Уровни проявления орг. культуры.	У
2	Подходы к изучению корпоративной культуры	Рационалистический подход к изучению ОК. Феноменологический подход к изучению ОК	У, Л
3	Содержание корпоративной культуры	Содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультура.	У, Л
Примечание: У – устный опрос, Л – лекция дискуссия			

2.3.2 Занятия семинарского типа

Таблица 5 – Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Национальное влияние на корпоративную культуру	Американская организационная культура. Японская организационная культура. Китайская организационная культура.	С
2	Российские корни корпоративной культуры	Российская организационная культура. История формирования и корни российской корпоративной культуры	У, П
3	Корпоративная культура современных фирм	Корпоративная культура современных турфирм. Корпоративный кодекс как инструмент управления культурой. Функции униформы в поддержании корпоративной культуры	У, П
4	Формирование и поддержание корпоративной культуры	Роль лидера в организационной культуре. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры.	С
5	Модели корпоративной культуры	Модель культуры Оучи. Модель эффективной культуры Питерса-Уотермена. Модель влияния культуры Сате. Модель культуры Хофстида	У
6	Управление корпоративной культурой	Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой.	У
Примечание: У – устный опрос; П – практическая работа, С – семинар-дискуссия			

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия – не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ.

Курсовые работы по дисциплине не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Таблица 6 – Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ раздела	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Сущность корпоративной культуры	1. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура. – М., 2013. URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634
2	Подходы к изучению корпоративной культуры	
3	Содержание корпоративной культуры	
4	Национальное влияние на корпоративную	

	культуру	2. Баумгартен, Л.В. Корпоративная культура и управление персоналом в туризме: теория и практика – М., 2013. http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=357177. 3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; - М., 2008.
5	Российские корни корпоративной культуры	
6	Корпоративная культура современных фирм	
7	Формирование и поддержание корпоративной культуры	
8	Модели корпоративной культуры	
9	Управление корпоративной культурой	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:
Для лиц с нарушениями зрения:
– в печатной форме увеличенным шрифтом,
– в форме электронного документа,
– в форме аудиофайла,
– в печатной форме на языке Брайля.
Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа,
– в форме аудиофайла.

3. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины применяются традиционные образовательные технологии (информационная лекция, устный опрос, написание реферативных работ).
Для обеспечения успешного освоения дисциплины применяются следующие интерактивные способы активизации познавательных процессов – лекция-дискуссия, семинар-дискуссия.

Таблица 7 – Используемые интерактивные образовательные технологии, ЗФО

Семестр	Вид занятия (Л, С)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
9	Л	лекция-дискуссия* на тему «Подходы к изучению корпоративной культуры»	2
	Л	лекция-дискуссия на тему «Содержание корпоративной культуры»	2
	С	семинар-дискуссия* по теме «Национальное влияние на корпоративную культуру»	4
	С	семинар-дискуссия по теме «Формирование и поддержание корпоративной культуры»	4
Итого:			12

***Лекция-дискуссия –** один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма общения позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога.
****Семинар-дискуссия** (групповая дискуссия) – это технология обучения, которая образуется на процессе диалогического общения участников, в ходе которого происходит

формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем. На семинаре-дискуссии учатся точно выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию однокурсника. В такой работе учащийся получает возможность собственной деятельности, что и обусловливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.
Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации.

Пример материала для устного опроса к занятиям лекционного типа:

Лекция № 1. Тема: Сущность корпоративной культуры
Основные вопросы для обсуждения:

1. Определение и сущность организационной культуры.
2. Функции корпоративной культуры.
3. Уровни проявления орг. культуры.

Пример материала для устного опроса на практическом занятии

Тема: «Подходы к изучению корпоративной культуры». Студент должен знать и уметь объяснить основные идеи рационалистического и феноменологического подходов к изучению корпоративной культуры.
Многообразие взглядов на организационную культуру может быть существенно сужено, если попытаться положить в основу понимания организационной культуры не атрибутивные характеристики, разнообразие которых явно просматривается в приведенных определениях, а нечто более существенное – систему общих методологических принципов, лежащую в их основе.
В целом концепции организационной культуры с известной долей условности можно разделить на две большие группы: 1) рассматривающие организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование). Этот подход можно условно назвать «рационально-прагматическим»; 2) трактующие организационную культуру как обозначение самой сути организации. (Это не свойство, которым обладает организация, а то, чем она по существу является.) Этот подход чаще всего ассоциируется с «феноменологической моделью организации». Такие концепции, как правило, отрицают возможность целенаправленного прямого воздействия на формирование организационной культуры.
Представители первого направления (Э. Шейн, И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен) рассматривают организационную культуру в качестве одной из переменных, выступающих регулятором поведения работника в организации, наряду с другими (например, такими, как формальная или неформальная структура, организационный климат, технология). Формирование культуры связывается по преимуществу с процессами, происходящими внутри организации, хотя последние могут побуждаться и изменениями состояния среды.
Другой, во многом альтернативный, взгляд на природу и функции организационной культуры создан в рамках феноменологического подхода в теории организаций. Сторонники последнего трактуют организационную культуру как сущность организации, а не ее атрибут; они не рассматривают организационную культуру как фактор, прямо программирующий поведение индивида в организации, но скорее, как фактор, обеспечивающий условие

конвенционально согласованного восприятия реальности и согласованного группового поведения людей. Для подхода характерно *рассмотрение поведенческих актов как первичных по отношению к их осмыслению*. Интерпретация последних и есть одна из важнейших функций организационной культуры.
Прямое управление организационной культурой поэтому невозможно. Трансформация организационной культуры – длительный процесс, влияние на который всегда носит опосредованный характер и требует от руководства организации достаточно глубокой рефлексии по поводу особенностей своей организации, ее истории.

Пример практической работы:

Практическая работа № 1. Сравнительный анализ миссий отечественного и иностранного предприятий.

Студент должен провести сравнительный анализ миссий двух компаний – одной российской и одной иностранной по следующим пунктам:
а) миссия компании и ваше понимание этой миссии;
б) как миссия компании отражает идеологию владельцев и менеджеров компании;
в) как миссия повлияла на формирование ценностей компании;
г) как миссия повлияла на установление целей и разработку стратегии компании;
д) список источников.
Список компаний для анализа культуры:
1. Отечественные: Яндекс, Сбербанк, Газпром, АвтоВАЗ, Роснефть, Аэрофлот.
2. Зарубежные: Гугл, Эппл, Макдональдс, Икеа, Тойота, Хилтон.
Работа выполняется письменно, объем 10-15 печатных листов.

Перечень тем для проведения лекции-дискуссии.

Раздел: «Содержание корпоративной культуры»
1. Содержание корпоративной культуры (10 характеристик Харриса и Морана)
2. Субкультуры.
3. Контркультура – характеристика и условия формирования.

Перечень тем для проведения семинара-дискуссии

Раздел 4. Национальное влияние на корпоративную культуру
1.1 Американская организационная культура.
1.2 Японская организационная культура.
1.3 Китайская организационная культура.

Раздел 7. Формирование и поддержание корпоративной культуры
1. Роль лидера в организационной культуре.
2. Формирование корпоративной культуры.
3. Поддержание корпоративной культуры.
4. Изменение корпоративной культуры.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету
1. Определение и сущность организационной культуры
2. Функции корпоративной культуры
3. Уровни проявления организационной культуры
4. Рационалистический подход к изучению организационной культуры
5. Феноменологический подход к изучению организационной культуры
6. Содержание организационной культуры

7. Субкультуры и контркультура.
8. Российская организационная культура.
9. История формирования и корни российской корпоративной культуры
10. Американская организационная культура.
11. Японская организационная культура.
12. Китайская организационная культура.
13. Корпоративная культура современных турфирм
14. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративной культурой
15. Функции униформы в корпоративной культуре
16. Роль лидера в организационной культуре.
17. Формирование корпоративной культуры
18. Поддержание корпоративной культуры
19. Изменение корпоративной культуры
20. Модель организационной культуры Оучи
21. Модель эффективной культуры Питерса – Уотермена
22. Модель влияния культуры Сате
23. Модель культуры Хофстида
24. Соответствие культуры принятой стратегии
25. Управление организационной культурой

Методические рекомендации для подготовки к экзамену.

Итоговым контролем уровня усвоения материала студентами является экзамен. Для эффективной подготовки к экзамену процесс изучения материала курса предполагает интенсивную работу не только на лекциях, но и с различными текстами, нормативными документами и информационными ресурсами. Особое внимание надо обратить на то, что подготовка к экзамену требует обращения не только к учебникам, но и к информации, содержащейся в СМИ, а также в Интернете. В разделе «Учебно-методическое обеспечение дисциплины» приведен список учебников, периодических изданий и ресурсов сети Интернет, которые могут оказаться полезными при изучении курса.

Критерии оценки ответа студента на экзамене.

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения студентом образовательной программы по дисциплине. По результатам экзамена студенту выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Экзамен проводится в форме устного опроса по билетам с предварительной подготовкой студента в течении 20 минут. Каждый билет содержит 3 вопроса из тем изученных на лекционных и практических занятиях, а также по вопросам тем для самостоятельной работы студентов. Экзаменатор вправе задавать дополнительные вопросы сверх билета. Экзаменатор может проставить экзамен без опроса и собеседования тем студентам, которые активно работали на практических (семинарских) занятиях.

При выставлении оценки экзаменатор учитывает знание фактического материала по программе, степень активности студента на семинарских занятиях, логику, структуру, культуру речи, аргументированность ответа, уровень самостоятельного мышления, наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка **«отлично»** ставится студенту, ответ которого содержит глубокое знание материала курса, знание концептуально-понятийного аппарата всего курса, знание литературы по курсу.

Оценка **«хорошо»** ставится студенту, ответ которого демонстрирует знания материала по программе, содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, ответ которого содержит поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса, не

точен и имеются затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, допустившему принципиальные ошибки при изложении материала, а также не давшему ответа на вопрос.

Образец экзаменационного билета

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Географический факультет
Кафедра международного туризма и менеджмента
Направление подготовки 43.03.03 «Гостиничное дело»
Дисциплина «Корпоративная культура»
Билет 1

1) Классификация отелей в зависимости от цели путешествия и их характеристика.

2) Особенности гостиничных услуг.

Зав. кафедрой д.г.н., профессор Беликов М.Ю.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.
– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;
– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;
– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.
Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:
Для лиц с нарушениями зрения:
– в печатной форме увеличенным шрифтом,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. – М.: Лаборатория книги, 2013. – 111 с. [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634
2. Баумгартен, Л.В. Корпоративная культура и управление персоналом в туризме: теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. В. Баумгартен, Г. Ф. Красноженова. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2013. – 320 с. – http:// znanium.com/catalog.php?bookinfo=357177.
3. Мескон М. Основы менеджмента [Текст]: / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; - М.: ИД Вильямс, 2008. - 665 с. – 97 экз. в библиотеке КубГУ.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2. Дополнительная литература;

1. Анализ культуры в современной экономической социологии / отв. ред. В.В. Радаев, М.С. Добрякова. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 423 с.
2. Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний [Электронный ресурс]. – М.: МГУ, 2014. – 168 с. – Режим доступа: https:// e.lanbook.com/book/73134.
3. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений [Электронный ресурс]. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 138 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/95480.
4. Жаворонков Д.В. Теория организации. – Краснодар: КубГУ, 2010. – 34 экз. в библиотеке КубГУ.
5. Зарубина Н.Н. Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе / Н.Н. Зарубина. – М.: Логос, 2010. – 392 с.
6. Колесников А.В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – М.: Юрайт, 2015. – 167 с. – https://biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7.
7. ПерсиковаТ. Н. Корпоративная культура [Текст] / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2012. - 286 с. - 11 экз. в библиотеке КубГУ.
8. Тихонова Н.Е. Средний класс: теория и реальность / Н.Е. Тихонова, С.В. Мареева. – М.: Альфа-М, 2009. – 320 с.

5.3. Периодические издания

1.«Социологические исследования» (СоЦис) (http://www.isras.ru/socis.html)
2. «Социологический журнал» ИС РАН (http://www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm)
3. «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены» (http://wciom.ru/index.php?id=98)
4. «Журнал социологии и социальной антропологии» (http://www.si.ras.ru/index. php?pid=54&lid=1&PHPSESSID=6f44d0397a45e0b753744684b7c)
5. «Рубеж», альманах социальных исследований (http://ecsocman.edu.ru/rubezh/)
6. «Социо-Логос» (http://sociologos.net/sociologos)

5.4. Интернет-ресурсы

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) – http:// www.wciom.ru/
2. Национальный институт социально-политических исследований – http:// www.nispi.ru/
3. Российский независимый институт социальных проблем. – http://www.riisnp.ru/

4. Фонд «Общественное мнение» – http://www.fom.ru/
5. Russian Research– http://www.russianresearch.net/rus/about/

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по самостоятельной работе студента

Успешное овладение знаниями по дисциплине предполагает постоянную и кропотливую самостоятельную работу студентов на лекциях, семинарах, при подготовке к контрольным работам и т.д. Под самостоятельной работой следует понимать совокупность всей самостоятельной деятельности студентов, как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствии.

Самостоятельная работа реализуется:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях (аудиторная самостоятельная работа).
2. В контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д. (аудиторная самостоятельная работа).
3. В библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач (внеаудиторная самостоятельная работа).

Формы самостоятельной работы студента по освоению дисциплины:

1. Усвоение текущего учебного материала;
2. Работа с конспектами лекций;
3. Самостоятельное изучения материала;
4. Изучение специальной литературы;
5. Подготовка к зачету/экзамену.

Важнейшей работой, которую студент проводит при подготовке к семинарским занятиям, является изучение нормативных документов (законов, стандартов). Самостоятельная работа имеет своей целью дать целостное, а не фрагментарное, знакомство студента с важнейшими для курса «Стандартизация и сертификация в туристской индустрии» законами и стандартами.

Работа с нормативными документами и литературой – важнейший метод обучения, включающий ряд приемов самостоятельной работы:

1. Конспектирование – краткое изложение, краткая запись прочитанного. Конспект – эффективное средство закрепления в памяти прочитанного текста, дисциплинирующее и развивающее мышление студента, побуждающее глубоко осмыслить прочитанное и найти важное, существенное, выразить его в сжатых и точных фразах.
2. Составление плана – разбивание прочитанного самостоятельные по смыслу фрагменты и грамотное наименование каждого фрагмента.
3. Тезисирование – краткое изложение основных мыслей, тезисов прочитанного.
4. Цитирование – дословная выдержка из текста с обязательным указанием выходных данных цитируемого издания: автор, название работы, место издания, издательство, год издания, страница, пункт, абзац.
5. Аннотирование – краткая характеристика содержания, перечисление вопросов, рассматриваемых автором или авторами.
6. Рецензирование – написание краткого отзыва с выражением своего отношения к прочитанному тексту.
7. Составление справки – подборка сведений, имеющих статистический, биографический, библиографический, терминологический и прочий характер, полученных в результате поиска.
8. Составление формально-логической модели - словесно-схематическое изображение прочитанного материала.
9. Составление тематического тезауруса – составление упорядоченного комплекса базовых

понятий по определенному разделу или теме.
10. Составление матрицы идей – подбор сравнительных характеристик однородных предметов, явлений в трудах различных авторов.

Критерии оценки самостоятельной работы:
– оценка «зачтено» выставляется, если студент самостоятельно выполнил все задания по предлагаемым темам, логически изложил ответы, сформировал точные научные знания, оценка «зачтено» выставлена, если студент выполнил работу объеме 70% и выше;
– оценка «не зачтено» выставляется, если студент не выполнил самостоятельную работу.
В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.
Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Вопросы для самостоятельного изучения по разделам дисциплины
Таблица 8 – Вопросы по разделам дисциплины

№	Наименование раздела	Перечень вопросов для выполнения самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3	4
1.	Сущность корпоративной культуры	Определение и сущность организационной культуры. Функции корпоративной культуры. Уровни проявления организационной культуры.	У
2.	Подходы к изучению корпоративной культуры	Рационалистический подход к изучению организационной культуры. Феноменологический подход к изучению организационной культуры	У
3.	Содержание корпоративной культуры	Содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультура.	У, П
4.	Национальное влияние на корпоративную культуру	Американская организационная культура. Японская организационная культура. Китайская организационная культура.	С
5.	Российские корни корпоративной культуры	Российская организационная культура. История формирования и корни российской корпоративной культуры	У, П
6.	Корпоративная культура современных фирм	Корпоративная культура современных турфирм. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративной культурой. Функции униформы в поддержании корпоративной культуры	У, П
7.	Формирование и поддержание корпоративной культуры	Роль лидера в организационной культуре. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры.	С
8.	Модели корпоративной культуры	Модель культуры Оучи. Модель эффективной культуры Питерса-Уотермена. Модель влияния культуры Сате. Модель культуры Хофстида	У
9.	Управление корпоративной культурой	Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой.	У
Примечание: У – устный опрос, С- семинар-дискуссия, П- практическая работа			

Методические указания и материалы по видам занятий

Методические рекомендации по проведению лекции-дискуссии.

Лекция-дискуссия – один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма общения позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога. Условие развертывания продуктивной дискуссии – личные знания, которые приобретают студенты на лекциях и самостоятельной работе.

Особая роль в лекции-дискуссии отводится педагогу. Он должен: определить круг проблем и вопросов, подлежащих обсуждению; заинтересовать студентов темой лекции и кругом обсуждаемых проблем, стимулировать активное участие студентов в лекции-дискуссии, поощрять высказывание студентами собственного мнения по обсуждаемым во-просам; подобрать основную и дополнительную литературу по теме лекции для дополни-тельной подготовки студентов; распределять формы участия и функции студента в коллек-тивной работе; готовить студентов к выбранному ролевому участию; подводить общий итог дискуссии.

Критерии оценки качества лекции-дискуссии:

1. Целенаправленность – постановка проблемы, стремление связать теорию с практикой, с использованием материала в будущей профессиональной деятельности.
2. Планирование – выделение главных вопросов, связанных с профилирующими дисциплинами, наличие новинок в списке литературы.
3. Организация лекции – умение вызвать и поддержать дискуссию, конструктивный анализ всех ответов и выступлений, наполненность учебного времени обсуждения проблем, поведение самого педагога.
4. Стиль проведения лекции – оживленный, с постановкой острых вопросов, воз-никающей дискуссией или вялый, не возбуждающий ни мыслей, ни интереса.
5. Отношение «педагог-студент» – уважительные, в меру требовательные, равно-душные, безразличные.
6. Управление группой – быстрый контакт со студентами, уверенное поведение в группе. Разумное и справедливое взаимодействие со студентами или наоборот, повышенный тон, опора в работе на лидеров. Оставляя пассивными других студентов. Замечания педагогу – квалифицированные, обобщающие или нет замечаний. Студенты ведут записи на лекции – регулярно, редко, не ведут.

Методические рекомендации по проведению устного опроса

Каждое семинарское занятие по соответствующей тематике теоретического курса состоит из вопросов для подготовки, на основе которых проводится устный опрос каждого студента. Также после изучения каждого раздела студенты для закрепления проеденного материала решают тесты и делают реферативные работы по дополнительным материалам курса.

Преподаватель заранее объявляет вопросы, которые будут рассматриваться на семинарском занятии. Студент должен внимательно ознакомиться с материалом, используя предложенные преподавателем источники литературы и собственные информационные ресурсы. Студент при подготовке к семинару может консультироваться с преподавателем и получать от него наводящие разъяснения. После окончания устного опроса студентам выставляются оценки:

– оценка «зачтено» выставляется студенту, если вопросы раскрыты, изложены логично, без существенных ошибок, показано умение работать с картографическим материалом, продемонстрировано усвоение ранее изученных вопросов. Допускаются незначительные ошибки;

– оценка «не зачтено» выставляется, если не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей, или наиболее важной части

учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не умение работать с материалом.

Методика выполнения письменных практических работ

Практическая письменная работа представляет собой самостоятельную письменную работу студента по заданной теме. Объем работы может достигать 10 стр.; время, отводимое на его подготовку – от 2 недель до месяца. Написание работы подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких (не менее 10) литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматриваемой подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Цель написания самостоятельной работы – привитие студенту навыков самостоятельного поиска и анализа и представления собранных материалов и фактов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным отчетам, обзорам и статьям.

Основная часть работы выполняется на основе изучения имеющейся отечественной и зарубежной научной и специальной экономической литературы по исследуемой проблеме, законодательных и нормативных материалов.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» ставится студенту, работа которого демонстрирует знания мате-риала по программе, содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументиро-ванное изложение материала.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, допустившему принципиальные ошибки при изложении материала, а также не давшему ответа на вопросы в задании.

Методические рекомендации по проведению семинара-дискуссии.

Семинар-дискуссия – диалогическое общение участников, в процессе которого через совместное участие обсуждаются и решаются теоретические и практические проблемы курса. На обсуждение выносятся наиболее актуальные проблемные вопросы учебной дисциплины. Каждый из участников дискуссии должен: научиться точно выражать свои мысли в докладе или выступлении по вопросу; активно отстаивать свою точку зрения; аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию.

Условие развертывания продуктивной дискуссии – личные знания, которые приобретают студенты на лекциях и самостоятельной работе. Частью семинара-дискуссии могут быть элементы «мозгового штурма», «деловой игры».

Особая роль в семинаре отводится педагогу. Он должен: определить круг проблем и вопросов, подлежащих обсуждению; подобрать основную и дополнительную литературу по теме семинара для докладчиков и выступающих; распределять формы участия и функции студента в коллективной работе; готовить студентов к выбранному ролевому участию; подводить общий итог дискуссии.

Критерии оценки качества семинара-дискуссии:

1. Целенаправленность – постановка проблемы, стремление связать теорию с практикой, с использованием материала в будущей профессиональной деятельности.
2. Планирование – выделение главных вопросов, связанных с профилирующими дисциплинами, наличие новинок в списке литературы.
3. Организация семинара – умение вызвать и поддержать дискуссию, конструктивный анализ всех ответов и выступлений, наполненность учебного времени обсуждения проблем, поведение самого педагога.
4. Стиль проведения семинара – оживленный, с постановкой острых вопросов, возникающей дискуссией или вялый, не возбуждающий ни мыслей, ни интереса.
5. Отношение «педагог-студент» – уважительные, в меру требовательные, равнодушные, безразличные.

6. Управление группой – быстрый контакт со студентами, уверенное поведение в группе. Разумное и справедливое взаимодействие со студентами или наоборот, повышенный тон, опора в работе на лидеров. Оставляя пассивными других студентов. Замечания педагогу – квалифицированные, обобщающие или нет замечаний. Студенты ведут записи на семинарах – регулярно, редко, не ведут.

8 Информационные технологии при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Для освоения учебной дисциплины «Корпоративная культура» в процессе обучения будут использоваться следующие ПО современных информационно-коммуникационных технологий: Microsoft Office Word 2010; Microsoft Office Exel 2010; Microsoft Office PowerPoint 2010.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем – не предусмотрено.

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения занятий по дисциплине, предусмотренной учебным планом подготовки бакалавров, имеется необходимая материально-техническая база, соответствующая действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

Таблица 9 – Материально-техническая база

№	Виды работ	Материально-техническое содержание дисциплины и оснащенность
1	Лекционные занятия	– лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным проектором с возможностью подключения к АЛ/1-Р, маркерной доской для демонстрации учебного материала; – демонстрационные материалы: таблицы, фотографии, слайды, короткометражные видеофильмы, картосхемы, графики, диаграммы
2	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное мультимедийным проектором с возможностью подключения к АЛ/1-Р, маркерной доской
3	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета