МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

ЭЛЕКТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ
Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	**М1 Педагогики и психологии начального образования**
Учебный план	44.04.02 Мастерство психологического консультирования (з, 2025).plx Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование Направленность (профиль) образовательной программы Мастерство психологического консультирования
Квалификация	**магистр**
Форма обучения	**заочная**
Общая трудоемкость	**2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	72	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		
аудиторные занятия	18	
самостоятельная работа	54	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**5 (3.1)**		Итого	
Недель	3 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	14	14	14	14
В том числе в форме практ.подготовки	14	14	14	14
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	54	54	54	54
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):
к.псх.н., доцент, Сафонова Марина Вадимовна _____

Рабочая программа дисциплины
Корпоративная культура: диагностика, планирование, развитие

разработана в соответствии с ФГОС ВО:
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 127)

составлена на основании учебного плана:
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы Мастерство психологического консультирования
утвержденного учёным советом вуза от 25.06.2025 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
М1 Педагогики и психологии начального образования

Протокол от 07.05.2025 г. № 4

Зав. кафедрой к.псх.н., доцентМосина Наталия Анатольевна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС УГН(С), протокол №_7__ от _14_ ___мая_____2025__г.

Председатель НМС УГН(С)
__ _____ 2025 г. к.п.н., доцент Юденко Ю.Р.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Формирование у магистра знаний об основных теориях и моделях корпоративной культуры и на этой основе формирование умений и навыков исследования, создания, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для функционирования и развития в долгосрочной перспективе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.1.ДП.04.02
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Организационное консультирование с практикумом
2.1.2	Теория и практика психологического консультирования
2.1.3	Психологическая диагностика в психологическом консультировании
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

ОПК-2: Способен проектировать основные и дополнительные образовательные программы и разрабатывать научно -методическое обеспечение их реализации

ОПК-2.1: Знает: основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ

Знать:	
Уровень 1	организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; приемами преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия; выявлением разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в типовых ситуациях профессионального взаимодействия с помощью преподавателя.
Уровень 2	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может самостоятельно исправить ошибки.
Уровень 3	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может исправить ошибки с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ.
Уровень 2	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности.

Уровень 3	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и

	дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы.
Уровень 2	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ОПК-2.2: Умеет: определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ	
Знать:	
Уровень 1	организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; приемами преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия; выявлением разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в типовых ситуациях профессионального взаимодействия с помощью преподавателя.
Уровень 2	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может самостоятельно исправить ошибки.
Уровень 3	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может исправить ошибки с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ.
Уровень 2	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности

	разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы.
Уровень 2	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ОПК-2.3: Владеет: методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы	
Знать:	
Уровень 1	организацией продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; приемами преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия; выявлением разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в типовых ситуациях профессионального взаимодействия с помощью преподавателя.
Уровень 2	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может самостоятельно исправить ошибки.
Уровень 3	основные социально-общественные запросы к образовательным результатам; основные принципы, требования и подходы к проектированию основных и дополнительных программ; методы и подходы к проектированию образовательных программ и достижения образовательных результатов; структуру программ; способы оценки результатов обучения; основные задачи, направления и принципы разработки научно-методического обеспечения реализации программ, может исправить ошибки с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ.
Уровень 2	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	определять образовательные результаты как целевые ориентиры образовательной программы; в соответствии с принципами преемственности, вариативности

	разрабатывать целевой, содержательный, организационный разделы основных и дополнительных образовательных программ; осуществлять отбор содержания, способов, технологий для обеспечения планируемых результатов с учетом имеющихся ресурсов; определять направления, содержание научно-методического обеспечения реализации программ в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы.
Уровень 2	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	методологией проектирования образовательных программ; методами оценки качества и основных характеристик программ, жизнеспособности программ, способами представления научно-методических рекомендаций, трансляции научного знания для обеспечения реализации программ для определенной адресной группы в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ОПК-7: Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	
ОПК-7.1: Знает: механизмы взаимодействия участников образовательных отношений; основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности; технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; методики и эффективные практики обучения взрослых, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания и т.д.; закономерностей поведения в социальных сетях.	
Знать:	
Уровень 1	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений.
Уровень 2	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями.
Уровень 2	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-

	педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.
Уровень 2	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности .
Уровень 3	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ОПК-7.2: Умеет: использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; применять на практике методы обучения взрослых, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания и т.д.; развивать и поддерживать обмен профессиональными знаниями;использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности.	
Знать:	
Уровень 1	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений.
Уровень 2	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями.
Уровень 2	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными

	знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.
Уровень 2	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ОПК-7.3: Владеет: навыками планирования и организации взаимодействий участников образовательных отношений с учетом их индивидуальных особенностей; использует технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности; использует возможности социальных сетей для организации взаимодействия различных участников образовательной деятельности.	
Знать:	
Уровень 1	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений.
Уровень 2	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития; основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью; закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ, методы организации взаимодействия участников образовательных отношений, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями.
Уровень 2	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; использовать методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; поддерживать обмен профессиональными знаниями и умениями в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных

	проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.
Уровень 2	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	действиями (навыками) выявления в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития; действиями (навыками) взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
ПК-4: Способен консультировать субъектов образовательного процесса по психологическим проблемам обучения и развития различных контингентов обучающихся, вопросам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, в том числе, кризисным состояниям, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам	
ПК-4.1: Знает: теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями.	
Знать:	
Уровень 1	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями.
Уровень 2	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития.
Уровень 2	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых

	ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии.
Уровень 2	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности.
Уровень 3	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности с помощью преподавателя.
ПК-4.2: Умеет: применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, с использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития.	
Знать:	
Уровень 1	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями.
Уровень 2	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей

	образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития .
Уровень 2	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии.
Уровень 2	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности.
Уровень 3	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности с помощью преподавателя.
ПК-4.3: Владеет: современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии.	
Знать:	
Уровень 1	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями.
Уровень 2	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений, проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить самостоятельно.
Уровень 3	теорию, методологию психологического консультирования, классификацию методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; психологические проблемы различных категорий обучающихся, проблемы и риски современной социальной среды; проблемы детско-родительских отношений,

	проблемы профессионального самоопределения и развития, закономерности психологической помощи в кризисных ситуациях, основы разработки и реализации индивидуальных программ обучения для обучающихся с особыми образовательными потребностями, допускает ошибки, может исправить с помощью преподавателя.
Уметь:	
Уровень 1	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития.
Уровень 2	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых ситуациях профессиональной деятельности.
Уровень 3	применять современные методы психологического консультирования в соответствии с задачами консультирования и особенностями клиентов, проводить индивидуальные и групповые консультации, в том числе, и использованием ИКТ-технологий; осуществлять консультирование педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе психолого-педагогических технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся; консультировать родителей (законных представителей) обучающихся по вопросам их обучения, воспитания и развития в типовых ситуациях профессиональной деятельности с помощью преподавателя.
Владеть:	
Уровень 1	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии.
Уровень 2	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности.
Уровень 3	современными подходами в консультативной практике, приемами и техниками психологического консультирования в различных консультативных областях, приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) и педагогов, преподавателей и администрации образовательных организаций; приемами организации супервизии в типовых ситуациях професиональной деятельности с помощью преподавателя.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной культуры						

1.1	Тема 1. Теоретические аспекты понятия «корпоративная культура» /Лек/	5	1	ОПК-2.1 ОПК-7.1 ПК-4.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Собеседование.
1.2	Тема 1. Теоретические аспекты понятия «корпоративная культура» /Пр/	5	2	ОПК-2.1 ОПК-7.1 ПК-4.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование.
1.3	Тема 1. Теоретические аспекты понятия «корпоративная культура» /Ср/	5	9	ОПК-2.1 ОПК-7.1 ПК-4.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование.
1.4	Тема 2. Структурные элементы корпоративной культуры /Пр/	5	2	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование.
1.5	Тема 2. Структурные элементы корпоративной культуры /Ср/	5	8	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-7.1 ОПК-7.2 ПК-4.1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Анализ работы на семинаре. 4. Собеседование.

1.6	Тема 3. Типы и виды корпоративной культуры /Лек/	5	1	ОПК-2.1 ОПК-7.1 ПК-4.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Собеседование.
1.7	Тема 3. Типы и виды корпоративной культуры /Ср/	5	9	ОПК-2.1 ОПК-7.1 ПК-4.1	Л1.2 Л1.3 Л1.4		1. Рецензирование преподавателем. 2. Обсуждение в группе. 3. Собеседование.
	Раздел 2. Раздел 2. Диагностика, формирова-ние и изменение корпоративной культуры в организации						
2.1	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры /Пр/	5	4		Л1.2 Л1.3 Л1.4		
2.2	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры /Ср/	5	10		Л1.2 Л1.3 Л1.4		
2.3	Тема 5. Формирование корпоративной культуры /Пр/	5	6		Л1.2 Л1.3 Л1.4		
2.4	Тема 5. Формирование корпоративной культуры /Ср/	5	10		Л1.2 Л1.3 Л1.4		
2.5	Тема 6. Управление и условия успешного проведения изменений корпоративной культуры /Лек/	5	2		Л1.2 Л1.3 Л1.4		
2.6	Тема 6. Управление и условия успешного проведения изменений корпоративной культуры /Ср/	5	8		Л1.2 Л1.3 Л1.4		

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Занятие 1. Основные функции корпоративной культуры
Цель: познакомиться с основными функциями копроативной культуры организации.

Вопросы для обсуждения:
1. Оценочно-нормативная функция корпоративной культуры, особен-ности ее реализации.
2. Регламентирующая функция корпоративной культуры, еѐ особенности.
3. Регулирующая функция корпоративной культурные реализация.
4. Познавательная функция корпоративной культуры еѐ своеобразие.
5. Сиысловая и коммуникационная функция корпоративной культуры.

Занятие 2. Структурные элементы корпоративной культуры
Цель: раскрыть сущность и значение структурных элементов корпоративной культуры.

Вопросы для обсуждения:
1. Общая характеристика структуры корпоративной культуры.
2. Духовная составная корпоративной культуры.
3. Материальная составная корпоративной культуры, способы еѐ измере-ния и оценка уровня развития.
4. Культура условий труда, еѐ составные.
5. Культура коммуникаций, их влияние на формирование корпоративной культуры.
6. Анализ конкретных ситуаций, раскрывающих структурные элементы корпоративной культуры.

Занятия 3-4. Диагностика и оценка корпоративной культуры (4 часа)

Цель: освоить процедуру диагностики корпоративной культуры организации

Вопросы для подготовки и обсуждения:
1. Характеристика основных этапов диагностики корпоративной культу-ры.
2. Инструменты диагностики корпоративной культуры.
3. Анализ основных методов диагностики корпоративной культуры.
4. Методика критериев оценки корпоративной культуры.
5. Методологические и методические проблемы диагностики корпора-тивной культуры.
6. Анализ конкретных примеров из практики диагностики и оценки кор-поративной культуры организаций.

Занятие 5. Формирование корпоративной культуры (4 /6 часов)
Цель: научиться проектировать процесс формирования корпоративной культуры организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.
2. Источники формирования корпоративной культуры.
3. Разработка и принятие документов, таких как Миссия, Корпоративный кодекс, Философия компании.

Занятие проходит в виде групповой работы.

Занятие 6. Формирование культуры межличностных отношений
Цель: освоение технологии СПТ для формирования культуры межличност-ных отношений в организации.

Занятие проходит в виде мини-тренинга.

5.2. Темы письменных работ

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ МАГИСТРОВ

Задание 1. Проанализируйте научные публикации по проблеме корпоративной культуры за последние 10-15 лет. Выпишите основные проблемы, понятия, подходы, методы диагностики и формирования корпоративной культуры, обсуждаемые в научных работах.

Задание 2. Познакомьтесь с основными видами корпоративной культуры. Заполните таблицу.

Виды корпоративной культуры

Отличительный признак Вид корпоративной культуры (КК) Описание Преимущества Недостатки

Задание 3. Рассмотрите основные типы корпоративной культуры. Заполните таблицу.
1. Типология КК Р. Блейка и Ж. Мутона.
2. Типология КК Уильяма Оучи.
3. Типология КК на основе большего - меньшего влияния на деятельность организации.
4. «Классическая» типология КК Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.
5. Типология КК С. Ханди.
6. Типология КК Р. Акоффа.
7. Типология КК М. Бурке.

Типы корпоративной культуры
Тип КК Описание КК Основной фокус внимания руководства Плюсы данного вида КК Риски данного вида КК

Задание 4. Перечислите основные компоненты корпоративной культуры, дайте характеристику и определите значение каждого из них. Изобразите схематически структуру корпоративной культуры и взаимосвязь ее компонентов. Это может быть логико-структурная схема, ментальная карта – по желанию

Задание 5. Перечислите уровни организационной культуры. Охарактеризуйте каждый уровень, приведите примеры на основе реальных организаций.

Задание 6. Изучите описание философии компании «Intel». На данном примере опи¬шите философию любого образовательного учреждения, организации.

Культура корпорации «Intel» основана на шести четко сформулированных принципах, которыми сотрудники корпорации руководствуются в решении об¬щих задач.
• Ориентация на потребителя. Мы всегда стараемся прислушиваться к по¬желаниям потребителя, четко и

адекватно реагировать на его потребности, намерения и ожидания. Мы хотим стать для наших потребителей избранным поставщиком, с которым всегда легко работать.
• Дисциплина. Мы делаем все для того, чтобы принятые нами обязательства были не просто выполнены, а выполнены наилучшим образом, с максимальным вниманием к мельчайшим деталям. Наша деятельность основывается на пре¬дельной честности, открытости и профессионализме. Мы стремимся к обеспе¬чению безопасности и чистоты рабочих мест, к отсутствию производственного травматизма.
• Качество. Мы стараемся делать то, что нужно, и надлежащим образом. Нас отличает стремление к постоянному совершенствованию, что подразумева¬ет систематический анализ, оценку, совершенствование производственных процессов.
• Готовность идти на риск. Исходя из того, что, избегая риска, мы сами се¬бя лишаем вознаграждения за него, мы стремимся к тому, чтобы этот риск был взвешенным, основанным на продуманных расчетах в нашей работе. Мы от¬крыты новшествам, отнюдь не благоговеем перед существующим положением вещей, стимулируем новаторство и творческий подход. Мы понимаем, что го¬товность пойти на риск подразумевает четко осознанные цели, наличие доста¬точных ресурсов, атмосферу взаимной поддержки. Мы не наказываем за ошиб¬ки, но стараемся извлечь из них урок.
• Великолепное место для работы. Мы стремимся быть полезными для населения той местности, где «Intel» осуществляет свою деятельность. Рабочая атмосфера в нашем коллективе отличается прямотой и открытостью, работа в «Intel» увлекательна и приносит удовлетворение. Достижения сотрудников по¬лучают признание и поощрения со стороны руководства компании. Мы стре¬мимся разнообразить труд наших работников, относимся друг к другу с уваже¬нием и доверием.
• Ориентация на конечный результат. Ставя перед собой высокие цели, мы стремимся к их полному осуществлению с упором на конечный результат, за который принимаем на себя ответственность, не замалчивая возникающие про¬блемы, а стараясь конструктивно их решить.
«Седьмой принцип»
Для многих сотрудников «Intel» безопасность стала своего рода «седьмой ценностью» корпорации. Ее политика в данной области основывается на посту¬лате о том, что здоровье и безопасность персонала превыше всех прочих сооб¬ражений бизнеса.
1. Приведите примеры разных «языков» в 4-5 организациях.
2. Приведите примеры «лозунгов» 4-5 организаций.
3. Приведите примеры «легенд» 2-3-х организаций.

Задание 7. Заполните таблицу возможностей инструментов диагностики предоставь¬те информацию о корпоративной культуре (при использовании методики ATAG).

Соответствие инструментов диагностики критериям оценки корпоративной культуры по методике ATAG
Инструменты диагностики / Критерии оценки Анализ документов Обход организации Опрос Включенное наблюдение Интервью
Характеристики корпоративной культуры
Основные ориентации
Однородность
Соответствие ин-струментам управ-ления
Факторы, влияющие на изменения

Примечание. Заполняя таблицу, используйте следующие критерии оценки:
1 - нельзя выявить с помощью данного инструмента;
2 - можно получить частичную информацию;
3 - позволяет получить полную информацию.

Задание 8. Решите кейс.

Описание кейса
Специалисты А и Б взялись за изучение организационной культуры в двух дочерних компаниях холдинга Х (компании «Стиль» и компании «Заба¬ва»). Компании недавно вступили в холдинг. Согласно планам руководства холдинга, в будущем компании должны тесно сотрудничать, выполняя сов¬местные проекты.
На сегодняшний день руководство испытывает серьезные сложности в управлении компаниями: даже незначительные совместные проекты компаний терпят неудачу, сотрудники совершенно не могут сработаться, в дирекцию по¬ступают жалобы и должностные записки от сотрудников компаний с взаимны¬ми обвинениями в непрофессионализме.
Некоторые наблюдения руководства за коммуникацией между специали¬стами компаний в период выполнения совместных проектов дали основания считать, что причина плохого сотрудничества кроется в разнице корпоратив¬ных культур, сформировавшихся в компаниях до вступления в холдинг.
Задачи, которые поставлены руководством холдинга перед исследователями А и Б: на основании изучения организационных культур компаний «Стиль» и «Забава» сделать заключение о причинах плохого сотрудничества компаний и предложить управленческие действия по изменению сложившейся ситуации.
Исследователи должны провести работу самостоятельно и не обсуждать свои планы исследования друг с другом (так как это исследование является от¬борочным испытанием на занятие должности HR-директора холдинга).
Оба должны предоставить результаты исследований и рекомендации по управлению компаниями руководству холдинга.
Исследователь А
Согласно личным представлениям исследователя А, организационная куль¬тура проявляется в том, насколько сотрудники

дисциплинированы и следуют правилам организации.
Исследователь А предложил следующие измеримые признаки организацион¬ной культуры: количество опозданий на рабочее место, количество невыходов на работу, случаи нарушения служебной субординации, количество опозданий по¬сле обеденного перерыва, случаи нарушения служебного дресс-кода и т.д.
Таким образом, организационная культура каждой компании холдинга Х замерялась на основании разработанных критериев: методом наблюдения или опроса сотрудников подсчитывалась частота каждого случая, в каждой компа¬нии на протяжении заданного периода и делался вывод об уровне развития ор¬ганизационной культуры в каждой компании.
Результаты исследования специалиста А показали, что компания «Заба-ва» значительно уступает компании «Стиль» по уровню развития организаци¬онной культуры.
Сотрудники компании «Забава», как значилось в его отчете, «совершенно безалаберно» относятся к правилам внутреннего распорядка, принятым в хол¬динге, они часто опаздывают на рабочие места, проводят много времени за чае¬питием и перекурами. Хотя многие сотрудники «Забавы» часто остаются на ра¬боте после окончания рабочего дня, в целом, их дисциплина оставляет желать лучшего.
В то же время, сотрудники компании «Стиль» очень строго относятся к со¬блюдению норм внутреннего распорядка: приходят и уходят с работы точно вовремя, тратят мало времени на посторонние занятия.
Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста А, состояла в том, что сотрудники компании «Стиль», привыкшие к точности и порядку в ведении дел, не встречали подобной обязательности у сотрудников компании «Забава». Разница в распорядке рабочего дня, ведении служебной документации и отношении к срокам выполнения работ сотрудников двух ком¬паний полностью исключала возможность плодотворного сотрудничества.
Рекомендации
Специалист предложил руководству холдинга Х проведение обучающих мероприятий и внедрение новой системы дисциплинарного контроля за пове¬дением сотрудников компании «Забава» с целью повышения уровня корпора¬тивной культуры компании до уровня культуры компании «Стиль». По мнению специалиста А, только унификация дисциплинарных требований к сотрудникам обеих компаний, а также четкое описание всех производственных процессов могло обеспечить сотрудничество компаний в будущем.
Исследователь Б
Согласно личным представлениям исследователя Б, организационная куль¬тура проявляется в том, насколько сотрудники чувствуют свою принадлеж¬ность к ценностям организации, связывают свои успехи с успехами организа¬ции, эмоционально и когнитивно включены в успех общего дела.
Операционализация понятия в этом случае предложила примерно следующие измеримые признаки организационной культуры: случаи проявления радости со¬трудника в связи с новостью об успехе компании; поведение вне рамок служеб¬ных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей компании; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от тре¬тьих лиц; чувство гордости от работы в компании; проявление желания разви¬вать свою карьеру в компании; проявление желания будущего устройства своих детей на работу в компанию и т.д.
Исследование специалиста Б было направлено на обнаружение этих явлений в поведении, мыслях и эмоциях сотрудников до-черних компаний холдинга Х (методами наблюдения, глубинного интервью, ан¬кетного опроса и анализа самоотчетов). Каждое найденное явление фиксирова¬лось в листе наблюдений (или опросном листе), подсчитывалась частота прояв¬ления этих признаков у сотрудников двух компаний, на основании чего были сделаны выводы об уровне развития организационной культуры в обеих компа¬ниях. Полученные таким образом количественные данные сравнивались между собой, сопоставлялись с аналогичными данными после проведения информаци¬онных, мотивационных или обучающих мероприятий и т.д.
Результаты исследования специалиста Б показали, что уровень развития организационной культуры в компании «Забава» значительно выше, чем в ком¬пании «Стиль». Сотрудники компании «Забава», занимавшиеся внешним PR холдинга, в большинстве своем принимали близко к сердцу неудачи хол¬динга и негативную информацию в его адрес, в то время как сотрудники ком¬пании «Стиль» не интересовались новостями холдинга и считали главным точ¬ное исполнение своих обязанностей и своевременную оплату труда, независимо от того, в какой компании осуществляется их работа.
Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста Б, состояла в том, что сотрудники компании «Забава», лично заинтересованные в успехе холдинга и любых его проектов, готовы были буквально «ночевать» на рабочих местах и работать в выходные дни. Они нередко собирали экспертные группы для выработки наиболее эффективных способов выполнения совмест¬ных заданий с компанией «Стиль». Работа в группах часто затягивалась до позднего вечера, сотрудники «Забавы» предлагали много творческих путей ре¬шения задачи, выступали с личными инициативами. Когда они приглашали на такие группы сотрудников «Стиля», те отказывались принимать участие в ка¬ких-либо занятиях, не связанных напрямую с их должностными обязанностями. Вскоре сотрудники «Забавы» поняли, что «Стиль» способен вести деловую коммуникацию только посредством служебных записок и, защищенный фор¬мальными отписками, проявляет полное равнодушие по поводу возможного провала совместного проекта. Разница в личностной включенности сотрудни¬ков двух компаний в успех совместного проекта, по мнению специалиста Б, де¬лала практически невозможным их дальнейшее сотрудничество.
Рекомендации
Специалист Б предложил руководству холдинга Х проведение информиру¬ющих мероприятий с сотрудниками компании «Стиль», тренингов по развитию организационной культуры в компании, а также частичную замену штата компа¬нии (увольнение тех сотрудников, которые в анкетном опросе и наблюдении не проявили никаких признаков идентификации своих целей с целями компании и работали в компании исключительно на основании формальных обязанностей).
Итог
Как видно из кейса, исследователи А и Б изучали одну и ту же проблему. Но, в зависимости от того, как каждый из них понимал организационную куль¬туру (что показала процедура операционализации), у них получились совер¬шенно разные исследования. Замеры специалиста А показали, что организаци¬онная культура в компании «Стиль» значительно более развита по сравнению с компанией «Забава». В свою очередь, исследование специалиста Б, напротив, показало большую развитость организационной культуры компании «Забава». Два разных понимания организационной культуры -

две разных операционали¬зации - два разных результата - совершенно разные советы по управлению компаниями.
Вопросы
1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы довери¬ли бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?
5. В какой компании, на ваш взгляд, организационная культура более развита?
6. Что является основанием организационной культуры для специалиста А, специалиста Б?

5.3. Фонд оценочных средств

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие корпоративной культуры, ее сущность.
2. Корпоративная культура в системе управления организацией.
3. Содержание корпоративной культуры: уровни, элементы, качественные характеристики.
4. Миссия и базовые ценности организации.
5. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
6. Основные функции корпоративной культуры, их реализация.
7. Основные виды корпоративной культуры.
8. Основные типы корпоративной культуры.
9. Понятие субкультуры, виды субкультур.
10. Корпоративная культура и социально психологический климат в организации.
11. Корпоративная культура и имидж организации.
12. Корпоративная этика: основные понятия, правила.
13. Факторы корпоративной культуры
14. Корпоративное общение: понятие, составляющие элементы, правила.
15. Поведение персонала организации как элемент корпоративной культуры.
16. Корпоративная культура и этапы развития организации.
17. Этапы диагностики организационной культуры, их характеристика.
18. Основные методы диагностики корпоративной культуры, их анализ.
19. Методы формирования корпоративной культуры;
20. Методы поддержания корпоративной культуры;
21. Методы изменения корпоративной культуры;
22. Этапы изменения корпоративной культуры.
23. Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.
24. Коучинг: инструмент корпоративной культуры.
25. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.
26. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
27. Характеристики культуры инновационной организации.
28. Корпоративная культура как управленческий ресурс.
29. Сопротивление изменениям. Методы работы по преодолению сопротивления.
30. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности образовательного учреждения.

Проект развития корпоративной культуры

Полная технология включает в себя следующие этапы:
• определение и обсуждение значимых для организации проблем в сфере корпортивной культуре.
• конкретизация проблем, требующих решения и определение способов решения проблем;
• определение программы изменений корпоративной культуре;
• определение технологического, организационного обеспечения реализации разработанной программы.

Этап 1. Диагностика

Для каждого элемента корпоративной культуры опишите методы оценки, которыми вы пользовались.
1. Проанализируйте свою организацию/учреждение/предприятие с точки зрения наличия в ней корпоративной культуры, ее вида, типа и уровня ее развития.
2. Оцените компоненты философии организации. Определите слабую выраженность того или иного типа культуры; дайте предложения по совершенствованию философии.
• Ценности и цели.
• Принципы.
• Образ фирмы.
• Слоганы.
• Девиз.
• Цвета.
3. Изучите символику организации/учреждения/предприятия (девизы, символы и логотипы) как часть организационной культуры, мифы и легенды, их значение для формирования приверженности сотрудников.
4. Опишите традиции, соблюдение которых принято в вашей организации. Проанализируйте, почему именно они

сформировались в вашей организации/учреждении/предприятии.
5. Проанализируйте преимущественный стиль одежды в своей организации/учреждении/предприятии по уровням управления (руководители, менеджеры среднего звена и рядовые сотрудники). Оцените необходимость введения «дресс-кода».
6. Охарактеризуйте систему коммуникаций своей организации. Оцените эффективность формальных коммуникационных потоков (как письменных, так и устных) в ней.
7. Оцените, на каком этапе формирования находится корпоративная культура вашей организации. Охарактеризуйте основные методы и приемы ее поддержания, которыми пользуются руководители вашей организации.
8. Проанализируйте имидж своей организации/учреждения/предприятия.

Этап 2. Аналитическое заключение о состоянии корпоративной культуры организации.

Этап 3. Программа изменений корпоративной культуры.

Таблица. – Изменения элементов корпоративной культуры
Элемент КК Что имеем Чего ожидаем Необходимые корректирующие мероприятия

Этап 4. Шаги по реализации разработанной программы изменений корпоративной.

9. Представьте план реализации программы изменений.

Таблица. – План реализации программы изменения корпоративной культуры
Виды деятельности Планируемые мероприятия Планируемый результат Сроки Ответственные

10. Сформулируйте миссию, цели, наиболее значимые ценности. Выберите наиболее подходящий способ влияния на ценностные ориентации сотрудников.
11. Разработайте макет примерного кодекса корпоративной культуры своей организации/учреждения/предприятия.
12. Сформулируйте основные характеристики имиджа своей организации и составьте список мероприятий для его поддержания, как у клиентов так и у сотрудников.
13. Продумайте и напишите сценарий рекламного ролика своей компании с учетом выбранной имиджевой стратегии.
14. Сформулируйте девизы и слоганы как популяризацию миссии компании: ориентирующие сотрудников на материальное вознаграждение за выполняемую работу, ориентирующие на качество продукции, ориентированные на учет интересов работников, для клиентов, для деловых партнеров, для конкурентов
15. Спроектируйте приобщение сотрудников к корпоративной культуре с помощью обрядов и традиции.
16. Определите методы развития корпоративной культуры. Обоснуйте свой выбор.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Вопросы к семинарским занятиям, задания для самостоятельной работы, вопросы к экзамену, проект.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1		Корпоративная культура: учебно-методическое пособие	Омск: Издательство ОМГУ, 2005
Л1.2	Колесников А. В.	Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2024
Л1.3	Певзнер М. Н., Петряков П. А., Грауманн О.	Корпоративная педагогика: учебное пособие	Москва: Юрайт, 2024
Л1.4	Колесников А. В.	Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

Для освоения дисциплины необходим компьютер с графической операционной системой, офисным пакетом приложений, интернет-браузером, программой для чтения PDF-файлов, программой для просмотра изображений и видеофайлов и программой для работы с архивами.

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Elibrary.ru: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию. Адрес: http://elibrary.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». Адрес: https://biblioclub.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
3. Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ». Адрес: e.lanbook.com. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
4. Образовательная платформа «Юрайт». Адрес: https://urait.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.
5. ИС Антиплагиат: система обнаружения заимствований. Адрес: https://krasspu.antiplagiat.ru. Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ.

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Перечень учебных аудиторий и помещений закрепляется ежегодным приказом «О закреплении аудиторий и помещений в

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Отличительной особенностью обучения в вузе является то, что это, в значительной степени, самообразование. Самообучение – один из самых ценных способов познания, когда развивается мышление, формируются ценнейшие качества человеческой личности: интерес к наукам, потребность в духовном обогащении, способность к творчеству, воля. Вместе с тем, само-обучение доставляет человеку огромную радость и удовлетворение. Знания и навыки, приобретенные самостоятельно, остаются на всю жизнь.
Успехов в учебе можно достигать самыми разными способами. Само обучение в вузе – это одновременно и своеобразное «экспериментирование» с самим собой, тем более, что главный предмет для любого аспиранта – это он сам как развивающийся, самоизменяющийся и рефлексирующий «субъект учебной деятельности». В дальнейшем опыт формирования своего индивидуального стиля может стать основой формирования в себе индивидуального стиля самой профессиональной деятельности.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Доклад – вид самостоятельной работы, используется в учебной и внеучебной деятельности, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает к научному мышлению.
При подготовке доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, важно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. К докладу по крупной теме могут привлекаться несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления. Структура любого доклада может быть представлена следующим образом: постановка проблемы; систематизированное изложение основных результатов ее изучения (направления исследований, основные положения теорий, основные научные результаты (достижения) в изучении феноменов, процессов, явлений в рамках излагаемой проблемы, спорные или неизученные аспекты); выводы и обобщение (резюме).
Устные выступления – это то, чему надо обязательно учиться. Лишь очень немногие из нас являются ораторами от природы и, предоставленные сами себе, мы вносим в наши выступления путаницу, ненужные подробности, и, в конце концов, скуку. Этого можно избежать, если следовать нескольким простым правилам и приемам.
Не надо жалеть времени на подготовку устных выступлений: ваша будущая карьера может зависеть от того, как вы умеете выступать и представлять свои результаты. Хорошая работа достойна того, чтобы ее хорошо доложить.
Главная цель любого доклада – донести до слушателей то, что вы хотите им сказать. (Возможны, конечно, и другие цели, но мы будем исходить только из этой.) Это означает, что вы должны завладеть вниманием аудитории и не отпугнуть слушателей ни избытком скучных подробностей, ни особенностями технического представления доклада.
По возможности, не пишите на доске, так как это затягивает время. Кроме того, ваш красивый почерк обязательно покажется кому-нибудь мелким или неразборчивым. Используйте для иллюстрации сообщения компьютерный проектор.
О чем важно помнить во время доклада:
1. Нельзя недооценивать аудиторию. Слушатели, как правило, достаточно умны. По-этому не пытайтесь показать аудитории, насколько умны Вы. Если это действительно так, то слушатели заметят.
2. Старайтесь говорить не монотонно, иначе вы вскоре увидите борющихся со сном слушателей. Подчеркивайте голосом и жестами (умеренными) наиболее важные положения доклада.
3. Отдайте должное вашим предшественникам. Это покажет, что вы знакомы с лите-ратурой по обсуждаемой проблеме. Кроме того, аудитория оценит, что вы не счи-таете, что разрешили «ударом гения» важный вопрос, который в течение многих лет не давался лучшим умам человечества. (Это случается очень редко, и поэтому смело можете полагать, что Вас это не касается.)
4. Если вы собираетесь кого-либо опровергнуть, не выпячивайте это (кто знает, быть может, потом в этой роли окажется и ваш доклад). Будьте вежливы.
5. Не надоедайте слушателям всем известными деталями. Это раздражает и приводит к потере внимания. Иногда бывает полезно сообщить основной вывод в начале доклада. В противном случае слушатели могут начать проявлять нетерпение и то-ропить вас, чтобы вы скорее добрались до результата.
6. Не пытайтесь рассказывать обо всем, но только о теме выступления и в пределах отведенного времени.
7. Для того, чтобы показать что-либо на экране, пользуйтесь указкой. Помните, что не стоит поворачиваться спиной к слушателям. Если нет достаточно большой (или лазерной) указки, используйте маленькую указку, ручку или карандаш, но не ваши пальцы. Старайтесь не загораживать экран от аудитории.
8. Следите за аудиторией. Желательно не обращаться с докладом только к одному слушателю – это будет выглядеть странно. Лучше заранее выбрать несколько чело-век в аудитории, за реакцией которых вы будете следить во время выступления.

9. Заранее решите, что вы можете выкинуть из доклада, если не будете укладываться в отведенное время. Начните с короткого вступления и избегайте говорить о не относящихся к делу вещах. Спланируйте выступление так, чтобы его длительность была по крайней мере на 10% меньше отведенного вам времени. Если вы выступаете на конференции, узнайте заранее, включает ли отпущенное на доклад время также и его обсуждение.
10. Не волнуйтесь, если доклад прерывается вопросами. Как правило, это вызвано ин-тересом слушателей к сообщению. Если ответ на вопрос будет ясен из последую-щей части доклада, просто скажите это. Если же вы чувствуете, что из-за вопросов остается мало времени и придется комкать выступление, обратитесь к руководите-лю семинара или конференции с предложением: «Я думаю, что более подробно мы обсудим это во время дискуссии или после доклада».
11. В конце доклада необходимо сделать основные выводы по излагаемой теме (про-блеме).
12. Если вас спросили о том, что вы не знаете или о чем вы не думали, признайте это. Иногда бывает полезно сказать, что заданные вопросы или сделанные замечания очень интересны и что вы обязательно учтете их в последующей работе (если, ко-нечно, они заслуживают это).
13. Если кто-либо из слушателей решительно не согласен с вами и агрессивно атакует детали доклада, постарайтесь объяснить вашу точку зрения. Помните, что вам нужно убедить слушателей, а не оппонента (его, как правило, все равно не убе-дить), и поэтому обращайтесь к аудитории. Вы можете предложить оппоненту де-тально объяснить и развить его возражения, но делайте это лишь в том случае, если вы абсолютно уверены в своей правоте. Следует также помнить две важные вещи. Во-первых, дискуссии способствуют лучшему пониманию проблемы (а научные – прогрессу науки) и ваш личный статус зависит, в частности, и от того, насколько компетентным вы показываете себя в дискуссиях, и кто оказывается правым в ре-зультате. Во-вторых, вы ни в коем случае не должны публично оскорблять оппо-нента, и не должны допускать этого в отношении самого себя.
14. Если вы ожидаете, что какие-то конкретные вопросы будут обязательно заданы (вы можете даже специально спровоцировать их), хорошо подготовьтесь к ним.
15. Компьютерные иллюстрации играют во время доклада очень важную роль. Док-ладчику они позволяют сохранять связанность и последовательность изложения и избавляют от необходимости заглядывать в текст сообщения. Слушателям же они помогают еще в большей степени. Они помогают им делать заметки, подумать о том, то вы только что сказали или еще собираетесь сообщить, позволяют следить за докладом даже после частичной потери внимания.
16. Пишите текст большими буквами. Рекомендуется заранее убедиться, что ваш текст будет различим в дальнем конце аудитории. Вы можете использовать разный цвет шрифта, но излишняя пестрота отвлекает внимание.
17. Помещайте не более 8-10 строчек на одном слайде и используйте короткие фразы.
18. Не стоит показывать длинные таблицы, содержащие, как правило, лишнюю информацию. В некоторых случаях (конечно, не всегда) гораздо нагляднее использовать гистограммы.
19. Избегайте большого числа малоинформативных и дублирующих друг друга рисун-ков. Когда показываете рисунок, дайте время разглядеть и осознать его. Рисунки не должны быть слишком сложными и запутанными. Лучше сделать новый рисунок, оставив на нем только то, что нужно для доклада, чем использовать иллюстрацию с излишней и отвлекающей информацией. Не забудьте объяснить, что у вас отложено по осям и какие единицы измерения используются.
20. Если вы выбились из времени, не пытайтесь показать все оставшиеся слайды пре-зентации, пролистывая их с большой скоростью на проекторе. Просто пропустите их. Если же они содержат очень важную информацию, суммируйте ее коротко вслух.
Для доклада на конференции вам отводится очень ограниченное время для выступления (как правило, 10-15 мин.) и структура доклада должна это учитывать. У вас не будет времени для детального обсуждения, но, если вы хорошо сделаете доклад, заинтересованные слушатели подойдут к вам за подробностями после выступления.
Типичные разделы доклада: актуальность проблемы; основные теоретические положения, на которых вы основываетесь; цель, задачи и гипотеза исследования; методы, результаты; сравнение с литературными данными; обсуждение результатов, планы на будущее и т.п.
Начните с названия, авторов и краткого описания проблемы. Затем можно сразу привести ваш основной результат. Лучше сообщить его в начале, чем произнести скороговоркой, уже выбившись из времени, в конце доклада. Оставшееся время посвятите наиболее важным подробностям работы. В конце выступления снова изложите основной результат.

РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем.
При решении ситуационной задачи необходимо:
1) представить рассуждение по поводу: необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникнове-ния ситуации;
2) продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный под-ход, широту взглядов на проблему;
3) подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, ана-литического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию; определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; оценить варианты и выбрать один из них.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Научная публикация – основной результат деятельности исследователя. Главная цель научной публикации – сделать работу автора достоянием других исследователей и обозначить его приоритет в избранной области исследований.
Можно выделить несколько видов научных публикаций: монографии, статьи и те-зисы докладов. Монография – это научный труд, в котором с наибольшей полнотой ис-следуется определённая тема, поэтому монографии пишутся редко.
Тезисы докладов – это краткие публикации, как правило, содержащие 1-2 страницы, вследствие чего они не позволяют в должной мере ни отразить результаты, ни обсудить их и не представляют большого интереса для научного мира. Во многих

случаях, например, при написании за-явки на поддержку исследований тезисы докладов вообще не учитываются как публика-ции. Наибольший интерес представляют научные статьи, которые включают в себя как рецензируемые статьи (перед опубликованием статья проходит рецензирование) и нере-цензирумые статьи, так и труды (или материалы) конференций.
Всякая научная статья должна содержать краткий, но достаточный для понимания отчет о проведенном исследовании и объективное обсуждение его значения. Отчет дол-жен содержать достаточное количество данных и ссылок на опубликованные источники информации, чтобы коллегам можно было оценить и самим проверить работу. Написать хорошую статью – значит достичь этих целей.
Чтобы написать хорошую статью необходимо соблюдать стандарты построения общего плана научной публикации и требования научного стиля речи. Это обеспечивает однозначное восприятие и оценку данных читателями. Основные черты научного стиля: логичность, однозначность, объективность.
Основная задача этих рекомендаций – практическая помощь в написании и оформ-лении Ваших научных трудов (статей, тезисов).

Основная структура содержания статьи

В статье следует сжато и четко изложить современное состояние вопроса, цель ра-боты, методику исследования, результаты и обсуждение полученных данных. Это могут быть результаты собственных экспериментальных исследований, обобщения производст-венного опыта, а также аналитический обзор информации в рассматриваемой области.
Статья, как правило, включает в себя:
1) аннотацию;
2) введение;
3) методы исследований;
4) основные результаты и их обсуждение;
5) заключение (выводы);
6) список цитированных источников.
Обычно статья включает также «Реферат» и «Ключевые слова», а в конце статьи также могут приводиться слова благодарности.
Название (заглавие) – очень важный элемент статьи. По названию судят обо всей работе. Поэтому заглавие статьи должно полностью отражать ее содержание. Правильнее будет, если Вы начнете работу над названием после написание статьи, когда поймали са-му суть статьи, его основную идею. Некоторые авторы предпочитают поработать над на-званием статьи в начале своей работы, но такое подвластно только опытным исследовате-лям. В любом случае помните, что удачное название работы – это уже полдела.
Аннотация. Она выполняет функцию расширенного названия статьи и повествует о содержании работы. Аннотация показывает, что, по мнению автора, наиболее ценно и применимо в выполненной им работе. Плохо написанная аннотация может испортить впечатление от хорошей статьи.
Во Введении должна быть обоснована актуальность рассматриваемого вопроса (что Вы рассматриваете и зачем?) и новизна работы, если позволяет объем статьи можно конкретизировать цель и задачи исследований, а также следует привести известные спо-собы решения вопроса и их недостатки.
. Актуальность темы – степень ее важности в данный момент и в данной ситуации для решения данной проблемы (задачи, вопроса). Это способность ее результатов быть применимыми для решения достаточно значимых научно-практических задач.
Новизна – это то, что отличает результат данной работы от результатов других ав-торов.
Цели и задачи исследований. Важно, чтобы при выборе темы четко осознавать те цели и задачи, которые автор ставит перед своей работой. Работа должна содер-жать определенную идею, ключевую мысль, которой, собственно говоря, и посвя-щается само исследование. Формулировка цели исследования - следующий элемент разработки программы. Дабы успешно и с минимальными затратами времени справиться с формулировкой цели, нужно ответить себе на вопрос: “что ты хочешь создать в итоге организуемого исследования?” Этим итогом могут быть: новая методика, классификация, новая программа или учебный план, алгоритм, структура, новый вариант известной технологии, методическая разработка и т.д. Очевидно, что цель любой работы, как правило, начинается с глаголов:
• выяснить...
• выявить...
• сформировать...
• обосновать...
• проверить...
• определить...
• создать...
• построить…
Задачи – это, как правило, конкретизированные или более частные цели. Цель, по-добно вееру, развертывается в комплексе взаимосвязанных задач. Например, если цель исследования – разработать методику оптимальной организации учебно-воспитательного процесса в условиях пятидневной недели, то эта цель может предполагать следующие за-дачи:
1) определить и обосновать оптимальную для каждой студенческой группы про-должительность занятий;
2) осуществить корректировку учебных программ в связи с общим сокращением учебного времени;
3) освоить с преподавателями методику интенсификации обучения в условиях 90, 85- и 80-минутного занятия;
4) выявить динамику перегрузов студентов, занимающихся в режиме пятидневной учебной недели, а также динамику характеристик здоровья и др.
Основная часть включает само исследование, его результаты, практические реко-мендации. От самостоятельного исследователя требуется умение:

• пользоваться имеющимися средствами для проведения исследования или создавать свои, новые средства.
• разобраться в полученных результатах и понять, что нового и полезного дало ис-следование.
В работе, посвященной экспериментальным (практическим) исследованиям, автор обязан описать методику экспериментов, оценить точность и воспроизводимость полу-ченных результатов. Если это не сделано, то достоверность представленных результатов сомнительна. Чтение такой статьи становится бессмысленной тратой времени.
Важнейшим элементом работы над статьей является представление результатов работы и их физическое объяснение. Необходимо представить результаты в наглядной форме: в виде таблиц, графиков, диаграмм.
Большинство авторов избегают упоминать об экспериментах с отрицательным ре-зультатом. Между тем, такие эксперименты, особенно в области технологии, иногда по-учительнее экспериментов с положительным исходом.
Технология – это наука, в которой, в отличие от математики, бывает так, что минус плюс минус дают плюс. Например, технологический процесс имеет два существенных недостатка, но, тем не менее, обеспечива-ет необходимое качество продукции. Если устранить только один недостаток, то, как пра-вило, процесс даст сбой и возникнет брак в производстве. [5]
В статье о каком-либо технологическом процессе автору следует рассмотреть виды брака и методы его устранения. Технолог вырастает в специалиста высокой квалифика-ции, если он исследует причины возникновения брака в производстве и разрабатывает методы его устранения.
Заключение содержит краткую формулировку результатов, полученных в ходе ра-боты. В заключении, как правило, автор исследования суммирует результаты осмысления темы, выводы, обобщения и рекомендации, которые вытекают из его работы, подчеркива-ет их практическую значимость, а также определяет основные направления для дальней-шего исследования в этой области знаний.
Выводы (вместо заключения) обычно пишутся, если статья основа на эксперимен-тальных данных и является результатом многолетнего труда. Выводы не могут быть слишком многочисленными. Достаточно трех-пяти ценных для науки и производства вы-водов, полученных в итоге нескольких лет работы над темой. Выводы должны иметь ха-рактер тезисов. Их нельзя отождествлять с аннотацией, у них разные функции. Выводы должны показывать, что получено, а аннотация – что сделано. [2]
Список литературы – это перечень книг, журналов, статей с указанием основных данных (место и год выхода, издательство и др.).
Ссылки в статье на литературные источники можно оформить тремя способами: 1) выразить в круглых скобках внутри самого текста (это может быть газетный или журнальный материал); 2) опустить в нижнюю часть страницы с полными выходными данным; 3) указать в квадратных скобках номер источника и страницу из алфавитного списка литературы. В целом, литературное оформление материалов исследования следует рассматривать весьма ответственным делом.
Библиографическое описание документов, включенных в список использованной литературы, составляется в соответствии с требованиями ГОСТ «Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления».
Важно помнить: при отправлении статьи на серьезный академический журнал не-обходимо соблюдать общую структуру составления статьи с подписыванием подзаголо-вок структуры статьи. Некоторые издатели, обычно это в сборниках материалов конфе-ренций, если не позволяет объем страниц статьи, не акцентируют на подписывание разде-лов, т.е. текст идет целиком отдельными абзацами.

ЭТО ТОЖЕ ВАЖНО

Правила цитирования. Цитата является точной, дословной выдержкой из какого-либо текста, включенного в собственный текст. Цитаты, как правило, приводятся только для подтверждения аргументов или описаний автора. При цитировании наибольшего внимания заслуживает современная литература и первоисточники. Вторичную литературу следует цитировать как можно экономнее, например, для того, чтобы оспорить некоторые выводы авторов.
Изложение материала статьи. Необходимо представлять своего читателя и заранее знать, кому адресована статья. Автор должен так написать о том, что неизвестно другим, чтобы это неизвестное стало ясным читателю в такой же степени, как и ему само-му. Автору оригинальной работы следует разъяснить читателю ее наиболее трудные мес-та. Если же она является развитием уже известных работ (и не только самого автора), то нет смысла затруднять читателя их пересказом, а лучше адресовать его к первоисточникам. Важно показать авторское отношение к публикуемому материалу, особенно сейчас, в связи широким использованием Интернета. Необходимы анализ и обобщение, а также критическое отношение автора к имеющимся в его распоряжении материалам.
Главным в изложении, как отмечал еще А. С. Пушкин, являются точность и краткость. «Словам должно быть тесно, а мыслям просторно» (Н. А. Некрасов). Важны стройность изложения и отсутствие логических разрывов. Красной линией статьи должен стать общий ход мыслей автора. Текст полезно разбить на отдельные рубрики. Это облегчит читателю нахождение требуемого материала. Однако рубрики не должны быть излишне мелкими. [8]
Терминология Автор должен стремиться быть однозначно понятым. Для этого ему необходимо следовать определенным правилам:
• употреблять только самые ясные и недвусмысленные термины;
• не употреблять слово, имеющее два значения, не определив, в каком из них оно бу-дет применено;
• не применять одного слова в двух значениях и разных слов в одном значении [1].
Не следует злоупотреблять иноязычными терминами. Как правило, они не являются сино-нимами родных слов, между ними обычно имеются смысловые оттенки.
Язык изложения. Научная статья должна быть написана живым, образным языком, что всегда отличает научные работы от не относящихся к таковым. Многие серьезные науч-ные труды написаны так интересно, что читаются, как хороший детективный роман.
Необходимо безжалостно истреблять в тексте лишние слова: «в целях» вместо «для», «ре-дакция просит читателей присылать свои замечания» (слово «свои» — лишнее), «весь технологический процесс в целом» и т. д. Следует также устранять всякие «загадочные» термины. Следует также избегать ненужной возвратной формы глаголов. Ее нужно при-

менять, только когда речь идет о самопроизвольно протекающих процессах. Например, нужно сказать: «применяют метод вакуумного напыления», а не «применяется метод ва-куумного напыления». Это позволяет различать «деталь нагревается» от «деталь нагрева-ют», что устраняет неясности.
Как писать? Начинающему автору необходимо свыкнуться с мыслью, что подлинная ра-бота над статьей начинается сразу после написания первого варианта. Надо безжалостно вычеркивать все лишнее, подбирать правильные выражения мыслей, убирать все непо-нятное и имеющее двойной смысл. Но и трех-четырех переделок текста может оказать-ся мало.
Многие авторы придерживаются следующего способа написания научной статьи. Сначала нужно записать все, что приходит в голову в данный момент. Пусть это будет написано плохо, здесь важнее свежесть впечатления. После этого черновик кладут в стол и на некоторое время забывают о нем. И только затем начинается авторское редактирова-ние: переделывание, вычеркивание, вставление нового материала. И так несколько раз. Эта работа заканчивается не тогда, когда в статью уже нечего добавить, а когда из нее уже нельзя ничего выбросить. «С маху» не пишет ни один серьезный исследователь. Все испытывают трудности при изложении.
Для того чтобы подчеркнуть направление вашей мысли при написании статьи и сделать более наглядной его логическую структуру, вы можете использовать различные вводные слова и фразы:
1) Во-первых,... Во-вторых,... В-третьих...
2) Кроме того
3) Наконец
4) Затем
5) Вновь
6) Далее
7) Более того
8) Вместе с тем
9) В добавление к вышесказанному
10) В уточнение к вышесказанному
11) Также
12) В то же время
13) Вместе с тем
14) Соответственно
15) Подобным образом
16) Следовательно
17) В сходной манере
18) Отсюда следует
19) Таким образом
20) Между тем
21) Тем не менее
22) Однако
23) С другой стороны
24) В целом
25) Подводя итоги
26) В заключение
27) Итак
28) Поэтому

Однако не следует злоупотреблять вводными фразами начинать с них каждое пред-ложение.

Техническая сторона оформления статьи

Правильно оформленная работа облегчает восприятие Вашей статьи. Есть некото-рые правила, которых надо соблюдать:
1) после заголовка (подзаголовка), располагаемого посредине строки, точка не ста-вится. Также не допускается подчеркивание заголовка и переносы в словах заго-ловка;
2) страницы нумеруются в нарастающем порядке;
3) правила сокращения слов и словосочетаний. Применение сокращенных словосоче-таний регламентируется ГОСТ 7.12-93 «Сокращение русских слов и словосочета-ний в библиографическом описании». Кроме того, имеются общепринятые правила сокращения слов и выражений, применяемые при написании курсовых работ, рефератов, диссертаций, статей. При этом используются следующие способы:
1. Пишут лишь первые буквы слова (например, "гл." - глава, "св." -святой, "ст." - статья).
2. Оставляют лишь первую букву слова (например, век - "в.", год - "г.").
3. Оставляют только часть слова без окончания и суффикса (например, "абз." - аб-зац, "сов." - советский).
4. Пропускают сразу несколько букв в середине слова, а вместо них ставят дефис (например, университет - "ун-т", издательство - "изд-во").
Нужно быть внимательным при использовании и таких трех видов сокращений, как буквенные аббревиатуры, сложносокращенные слова, условные географические сокращения по начальным буквам слов или по частям слов.
Такими аббревиатурами удобно пользоваться, так как они составляются из обще-известных словообразований (например, "ВУЗ", "профсоюз"). Если необходимо обозна-чить свой сложный термин такой аббревиатурой, то в этом случае ее следует указывать сразу же после данного сложного термина. Например, "средства массовой информации (СМИ)". Далее этой аббревиатурой можно пользоваться без расшифровки.
При написании научных работ необходимо соблюдать общепринятые графические сокращения по начальным буквам слов или по частям таких слов: "и т.д." (и так далее), "и т.п." (и тому подобное), "и др." (и другое), "т.е." (то есть), "и пр." (и

прочее), "вв." (века), "гг." (годы), "н.э." (нашей эры), "обл." (область), "гр." (гражданин), "доц." (доцент), "акад." (академик).
При сносках и ссылках на источники употребляются такие сокращения, как "ст.ст." (статьи), "см." (смотри), "ср." (сравни), "напр." (например), "т.т." (тома).
Следует иметь также ввиду, что внутри самих предложений такие слова, как "и другие", "и тому подобное", "и прочее" не принято сокращать. Не допускаются сокраще-ния слов "так называемый" (т.н.), "так как" (т.к.), "например" (напр.), "около" (ок.), "фор-мула" (ф-ла).

Хорошо сделанная статья является логическим завершением выполненной работы. Поэтому, наряду с совершенствованием в исследовательской работе, необходимо посто-янно учиться писать статьи. Подведем итог. Так как же работать над статьей?

• Определитесь, готовы ли вы приступить к написанию статьи и можно ли ее публиковать в открытой печати.
• Составьте подробный план построения статьи.
• Разыщите всю необходимую информацию (статьи, книги, патенты и др.) и проанализируйте ее.
• Напишите введение, в котором сформулируйте необходимость проведения работы и ее основные направления.
• Поработайте над названием статьи.
• В основной части статьи опишите методику экспериментов, полученные результа-ты и дайте их физическое объяснение.
• Составьте список литературы.
• Сделайте выводы.
• Напишите аннотацию.
• Проведите авторское редактирование.
• Сократите все, что не несет полезной информации, вычеркните лишние слова, не-понятные термины, неясности.