

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АГРОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» С. ДИВНОЕ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ ОБЩЕГО И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО
ЦИКЛА СГ. 06 ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
по специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт
сельскохозяйственной техники и оборудования**

4 курс обучения

2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
председатель Методического
совета ГБПОУ АТ с. Дивное
 О.А. Переверзева
протокол МС
№ 5 от «26» 12 2024 г

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО:
на заседании Педагогического
совета ГБПОУ АТ с. Дивное
протокол № 9 от 11 01 .2024г



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
№ 20 от 15 01 2024г

Организация-разработчик: ГБПОУ АТ с.Дивное
Разработчик: преподаватель ГБПОУ «Агротехнический техникум» с. Дивное
Асанова Елена Геннадьевна

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования, утвержденного приказом министерства образования и науки РФ от 14 апреля 2022 г. № 235

Организация-разработчик: ГБПОУ АТ, с. Дивное, Ставропольский край

Разработчики

Асанова Елена Геннадьевна, методист ГБПОУ «Агротехнического техникума» с.Дивное

Рекомендована Методическим советом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Агротехнический техникум» с. Дивное

356721, Ставропольский край,
Апанасенковский район,
с. Дивное, ул. Вокзальная, 16
тел.: 8(86555) 5-20-00, 5-04-63
факс: 5-20-00 atdivnoe@yandex.ru

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	11
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	13

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОБЩЕГО И СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНОГО ЦИКЛА СГ. 06 ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

1.1. Область применения программы.

Рабочая программа учебной дисциплины является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС по специальности СПО 35.02.16

Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования

Рабочая программа учебной дисциплины может быть использована в дополнительном профессиональном образовании в рамках реализации программ переподготовки кадров в учреждениях СПО.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной образовательной программы: дисциплина общего и социально-гуманитарного цикла (из часов вариативной части, на увеличение профессиональной составляющей основной образовательной программы), согласовано с организациями-работодателями.

Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

Цель изучения дисциплины:

– овладение обучающимися современными представлениями о корпоративной культуре, методах ее диагностики, использования корпоративной культуры для укрепления имиджа организации.

Задачами изучения дисциплины являются:

- формирование системного представления о корпоративной культуре, знакомство с методами ее диагностики;

- обобщение теоретических подходов и анализ практического опыта.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- исследовать работу по оценке состояния корпоративной культуры.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- теоретические основы функционирования корпоративной культуры, ее основные элементы, типология; - понятия и виды субкультур;

- направления и формы работы по формированию корпоративной культуры, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании, современные методы ее диагностики.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать общими компетенциями, (далее ОК):

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач

профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать профессиональными компетенциями, (далее ПК):

ПК 2.9. Выполнять работы по обеспечению государственной регистрации и технического осмотра сельскохозяйственной техники.

ПК 2.10. Оформлять документы о проведении ремонта сельскохозяйственной техники и оборудования, составлять техническую документацию на списание сельскохозяйственной техники, непригодной к эксплуатации, готовить предложения по повышению эффективности технического обслуживания и ремонта сельскохозяйственной техники и оборудования в организации

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен обладать следующими личностными результатами :

Личностные результаты реализации программы воспитания	Код личностных
---	----------------

	результатов реализации программы воспитания
Осознающий себя гражданином и защитником великой страны	ЛР 1
Проявляющий активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций	ЛР 2
Соблюдающий нормы правопорядка, следующий идеалам гражданского общества, обеспечения безопасности, прав и свобод граждан России. Лояльный к установкам и проявлениям представителей субкультур, отличающий их от групп с деструктивным и девиантным поведением. Демонстрирующий неприятие и предупреждающий социально опасное поведение окружающих	ЛР 3
Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде лично и профессионального конструктивного «цифрового следа»	ЛР 4
Демонстрирующий приверженность к родной культуре, исторической памяти на основе любви к Родине, родному народу, малой родине, принятию традиционных ценностей многонационального народа России	ЛР 5
Проявляющий уважение к людям старшего поколения и готовность к участию в социальной поддержке и волонтерских движениях	ЛР 6
Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.	ЛР 7
Проявляющий и демонстрирующий уважение к представителям различных этнокультурных, социальных, конфессиональных и иных групп. Сопричастный к сохранению, преумножению и трансляции культурных традиций и ценностей многонационального российского государства	ЛР 8
Забочающийся о защите окружающей среды, собственной и чужой безопасности, в том числе цифровой	ЛР 10
Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры	ЛР 11
Способный при взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей, стремящийся к формированию в строительной отрасли и системе жилищно-коммунального хозяйства личностного роста как профессионала	ЛР 13
Содействующий формированию положительного образа и поддержанию престижа своей профессии	ЛР 15
Способный выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов; позиционирующий себя в сети как результативный и привлекательный участник трудовых отношений.	ЛР 17
Сохраняющий психологическую устойчивость в ситуативно сложных или стремительно меняющихся ситуациях	ЛР 18
Проявляющий способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по профессии, способность к своему постоянному профессиональному росту и повышению квалификации;	ЛР 21
Проявляющий готовность к сотрудничеству для решения общих задач и эффективной работе в группе	ЛР 22
Проявляющий понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии	ЛР 23
Ценностное отношение обучающихся к культуре, и искусству, к культуре речи и	ЛР 24

культуре поведения, к красоте и гармонии.	
Стремящийся к саморазвитию и самосовершенствованию, мотивированный к обучению, принимающий активное участие в социально -значимой деятельности на местном и региональном уровнях	ЛР 31
Принимающий и исполняющий стандарты антикоррупционного поведения	ЛР 37
Способный ставить перед собой цели под возникающие жизненные задачи, подбирать способы решения и средства развития, в том числе с использованием цифровых средств; содействующий поддержанию престижа своей профессии и образовательной организации	ЛР 38
Умеющий анализировать рабочую ситуацию, осуществляющий текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, несущий ответственность за результаты своей работы	ЛР 41
Принимающий основы экологической культуры, соответствующей современному уровню экологического мышления, применяющий опыт экологически ориентированной рефлексивно-оценочной и практической деятельности в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности	ЛР 42

1.3. Рекомендуемое количество часов на освоение программы дисциплины:

Максимальной учебной нагрузки обучающегося 36 часов, в том числе: обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 32 час; самостоятельной работы обучающегося 4 часов.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	36
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	32
в том числе:	
Теретическое обучение	18
лабораторные работы – <i>не предусмотрено</i>	--
практические занятия	14
контрольные работы	-
курсовая работа (проект) (<i>если предусмотрено</i>)	
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	4
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовой работой (<i>если предусмотрено</i>)	--
Выполнение домашнего задания	
Проработка конспектов лекций	
Работа с нормативно-правовой документацией	4
	1
Итоговая аттестация в форме зачета	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины «Основы корпоративной культуры»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические работы, самостоятельная работа обучающихся	Кол-во часов	Уровень освоения	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теоретические основы современной корпоративной культуры		19		
Тема 1.1. Актуальность концепции корпоративной культуры	Содержание учебного материала	3		
	1 Введение: назначение дисциплины «Основы корпоративной культуры». Цель, задачи и структура курса. Понятие культуры. Определение корпоративной культуры. Причины проявления интереса к корпоративной культуре в России и за рубежом.	2	2	ОК.1-7 ПК. 2.9-2.10
	Практические занятия : Основные подходы к описанию культуры	1		
Тема 1.2. История развития культуры организации	Содержание учебного материала	1		
	1 Этапы развития концепции корпоративной культуры.	1	2	
Тема 1.3. Модели корпоративной культуры.	Содержание учебного материала	2		
	1 Модель корпоративной культуры Э.Шейна	1	2	
	2 Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	1		
Тема 1.4 Структура корпоративной культуры	Содержание учебного материала	11		
	1 Ценностно-нормативная структура. Игровая структура. Имиджевая структура.	3	2	
	Практические занятия:	8		
	1 Описание по выделенным группам ценностей ценностно-нормативной структуры на примере конкретной организации.	2		
	2 Формулировка на основе ценностей, выделенных ранее, философии организации	2		
	3 Описание имиджевой структуры корпоративной культуры на примере конкретной организации.	2		

	4	Цепочка «ценность - игровая структура - имиджевая структура» на примере конкретной организации.	2		
Тема 1.5 Основные функции корпоративной культуры. Субкультуры в организации	Содержание учебного материала		2	2	
	1	Функции корпоративной культуры. Понятие субкультуры. Виды и типы субкультур в организации	2		
Раздел 2. Процесс формирования корпоративной культуры			12		
Тема 2.1 Основы формирования корпоративной культуры.	Содержание учебного материала				
	1	Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Формирование корпоративной культуры: источники, процесс формирования.	2		
Тема 2.2 Формализация корпоративной культуры	Содержание учебного материала		2		
	1	Закрепление неформальных ценностей и норм организации в «нормативных» документах. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.			
	Практические занятия:				
	1	Разработка проекта локального акта (корпоративный кодекс, кодекс профессиональной этики)	4		
Тема 2.3 Основные этапы и элементы диагностики корпоративной культуры	Содержание учебного материала		4		
	1	Этапы диагностики: предварительное обсуждение проекта, разработка программы исследования; сбор информации; визуализация существующей корпоративной культуры.	2		
	2	Инструменты диагностики: анализ документов; обход фирмы; анкетирование персонала организации; интервью.	2		
Темы для самостоятельной внеаудиторной работы:			4		
<p>Корпоративная и организационная культура - синонимы или разные понятия? Причины появления в России интереса к проблематике корпоративной культуры. Развитие концепции корпоративной культуры примерно с 1992 г (В.А. Спивак автор первых научных статей). Две основные группы определений «Корпоративная культура» (определения, в которых указывается на элементы корпоративной культуры и определения, в которых культура организации рассматривается как способ существования, адаптации к внешней среде). Корпоративная культура и смежные понятия (корпоративная культура и социально-психологический климат, корпоративная культура и имидж компании, корпоративная культура и</p>					

организационное развитие).			
итоговая аттестация в виде зачета	1		
всего	36		

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета «Психологии».

Кабинет психологии

Многофункциональный комплекс преподавателя (стол учительский 1шт, компьютерное кресло 1шт., 15 столов ученических, 30 стульев ученических, доска – 1шт.); развивающие столики, информационно-коммуникативные средства (ноутбук – 1шт.), шкаф для пособий - 2;

экранно-звуковые пособия (проектор – 1шт.), Многофункциональное устройство Canon i-SENSYS MF 3010

Наглядные пособия (плакаты, картины):

Приспособления песочной терапии.

Материалы для арттерапии.

Пособия и материалы для тестов и психологических методик.

Наборы психолога Пертра.

Многофункциональное устройство Организация пространства кабинета Учитывая специфику задач, кабинет педагога-психолога территориально включает несколько зон, каждая из которых имеет специфическое назначение и соответствующее оснащение. Зона диагностики: рабочий стол, закрытая картотека, содержащая данные и результаты обследований (недоступная посторонним). Консультативная зона: комнатные растения создают обстановку уюта, защищенности, располагают к расслаблению, успокоению, способствуют открытому, доверительному общению в условиях индивидуального и группового консультирования. Зона игровой терапии: настольные игры, поделочные материалы, карандаши, бумага для рисования, все это обеспечивает простоту адаптации детей к условиям работы в кабинете. 8 Освещение естественное – большое окно, освещение искусственное - лампы дневного цвета, в количестве 3 штук.

Программное обеспечение:

ОС Microsoft Windows 7 Ultimate

Google Chrome, Microsoft Office PowerPoint 2007, Microsoft Office, WinRAR 5.40 (32-bit). Бактерицидный рециркулятор «МЕГИДЕЗ»-1шт. Информационное

обеспечение обучения

Основная литература:

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10222-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/429594>
2. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития: Бук; Казань; 2019.
3. Организационная культура. Часть 1. Теоретические основы управления / А. В. Пеша — «Бук», 2017.

Дополнительная литература:

1. Профессиональная этика и этикет/ Барышева А.Д., Троянская Н.А., Шредер Н.Г., Матюхина Ю. А.: Научная книга; Москва; 2018.

Интернет-ресурсы:

Журнал «Корпоративная культура» www.c-culture.ru

Электронная библиотека - АО «Издательство «Просвещение» - <https://ат-дивное.рф/elektronnaya-biblioteka/litsenzionnyj-dogovor-ot-17-11-2023-g>

3.3. Учебно-методический комплекс дисциплины

- Комплект электронных презентаций ко всем темам программы.
- Раздаточный материал для самостоятельных практических работ
- Комплект тестовых заданий по темам разделов.

3.4. Специфика организации обучения.

- Обучение в кабинете, оборудованном мультимедийным оборудованием.
- Подготовка учебного материала в электронном виде для самостоятельного изучения обучающимися.
- Работа малыми группами.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ»

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
УМЕНИЯ	
исследовать работу по оценке состояния корпоративной культуры	Выполнение и защита практических работ: <ul style="list-style-type: none"> • Разработка для своей специальности кодекса профессиональной этики.
ЗНАНИЯ	
теоретические основы функционирования корпоративной культуры, ее основные элементы, типология;	Устный опрос. Выполнение тестовых заданий. Выполнение и защита практических работ: Основные подходы к описанию культуры; <ul style="list-style-type: none"> • Описание корпоративной культуры на примере конкретной организации по модели Ф. Харриса и Р. Морана; Описание по выделенным группам ценностей ценностно-нормативной структуры на примере конкретной организации; <ul style="list-style-type: none"> • Формулировка на основе ценностей, выделенных ранее, философии организации; • Описание имиджевой структуры корпоративной культуры на примере конкретной организации; Цепочка «ценность - игровая структура - имиджевая структура» на примере конкретной организации;
понятия и виды субкультур;	Устный опрос. Выполнение тестовых заданий.
направления и формы работы по формированию корпоративной культуры, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании,	Устный опрос. Выполнение тестовых заданий. Выполнение и защита практических работ: <ul style="list-style-type: none"> • Разработка для своей специальности кодекса профессиональной этики.
современные методы ее диагностики.	Устный опрос. Выполнение тестовых заданий.