

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Авторы-составители: **Игнатъева Оксана Валерьевна
Березина Елена Михайловна**

Рабочая программа дисциплины
КОРПОРАТИВНАЯ АНТРОПОЛОГИЯ
Код УМК 95979

Утверждено
Протокол №8
от «02» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Корпоративная антропология

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в базовую часть Блока « М.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **51.04.01** Культурология
направленность Культурная антропология

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Корпоративная антропология** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

51.04.01 Культурология (направленность : Культурная антропология)

ОПК.3 Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

Индикаторы

ОПК.3.1 Ориентируется в принципах работы с персоналом, методах оценки качества и результативности труда персонала

ОПК.3.2 Осуществляет разработку нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	51.04.01 Культурология (направленность: Культурная антропология)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	4
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	36
Проведение лекционных занятий	12
Проведение практических занятий, семинаров	24
Самостоятельная работа (ак.час.)	72
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (4 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Корпоративная антропология

Раздел 1. Основные направления корпоративной антропологии

Тема 1. Основные понятия антропологии организаций

Основные понятия антропологии организаций. Различия между социологией и антропологией организаций. Этнография как жанр и метод описания организаций. Кейс-стади в антропологии организаций. Интерпретативный подход в исследованиях организаций. Культура организации как система основных понятий, принятых членами группы, ранее изобретенных, обнаруженных или развитых данной группой для того, чтобы справиться с задачами внешней адаптации или внутренней интеграции (П. В. Романов).

Тема 2. Первые исследования в корпоративной антропологии

Первый опыт антропологических исследований в организациях. Три периода в развитии корпоративной антропологии: 1920-е гг.; 1950-60-е гг.; современный период. Тейлоризм или «научное управление» в истории корпоративной антропологии. Хоуторнский проект (1927 – 1932 гг.): история, стадии, хоуторнский эффект. Новые понятия: неформальная группа, неформальные отношения в организации. Общество Прикладной Антропологии (1941 г.). Ограниченность функциональных моделей объяснения организационных процессов в корпоративной антропологии.

Тема 3. Английская школа антропологии организаций

Полевые методы исследования трудовых отношений в работах учёных Манчестерского университета (М. Глюкман, Г. Хоманс). Включенное наблюдение в исследовании организации. Обнаружение «проблем» как инструмент антропологического анализа. Теоретические подходы к осмыслению полевых материалов в английской школе антропологии организаций. Гендер и гендерные роли в организации.

Тема 4. Современные антропологические исследования в организациях

Два наиболее значимых подхода в антропологических исследованиях организаций: этнография работы и этнография профессий. Этнография работы: М. Буравой и Дж. Нэш. Антропология профессий. Этнография как жанр описания исследований в области корпоративной антропологии.

Раздел 2. Организационная культура

Тема 5. Зарубежные исследования организационной культуры

Причины популярности исследований организационной культуры в антропологии и социологии. Работы Г. Хофштеде в области организационной культуры: культура как синоним социального климата в коллективе. Организационная культура как социальный феномен, свойственный любой организации (Т. Питерс и Р. Уотермен, Б. Кларк, Э. Мартин, М. Шульц, У. Оучи). Современные определения «организационной культуры», «корпоративной культуры». Б. Тернер «индустриальная субкультура». Теория социального конструирования реальности и её применение в корпоративной антропологии.

Тема 6. Российские исследования трудовых отношений и организаций

Первые попытки использовать этнографические методы в советской социологии труда. Промышленные исследования С.А. Белановского (1980-е гг.). Основные концепции советской теории управления, организаций и трудовых отношений. Современные теоретические подходы в современной российской антропологии организаций.

Раздел 3. Полевое исследование в организации

Тема 7. Планирование исследования в организации

Кейс-стади в организациях: практики полевой работы. Методы полевой работы в организации: включенное наблюдение, интервью («человек-дневник», «жизненные истории»), нарративный анализ, ключевые информанты. Принципы формулировки вопросов интервью.

Тема 8. Работа с документами в организации

Социальная история организации в документах (газеты, книги, фотоальбомы, официальные данные и отчеты).

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Фролов С. С. Социология организаций: учебник для вузов / С. С. Фролов. - Москва: Гардарики, 2001, ISBN 5-8297-0081-6. - 384. - Библиогр.: с. 379-382
2. Ионин, Л. Г. Социология культуры : учебник для бакалавриата и магистратуры / Л. Г. Ионин. — 5-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 333 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07382-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/434573>
3. Лебедева-Несевря Н. А. Социология организаций: учебное пособие / Н. А. Лебедева-Несевря. - Пермь, 2016, ISBN 978-5-7944-2868-1. - 112. - Библиогр. в конце глав

Дополнительная:

1. Ньюстром Джон В., Дэвис Кейт Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте: Пер. с англ. / Под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. - СПб.; М.; Харьков; Минск: Питер, 2000, ISBN 5-8046-0099-0. - 448.
2. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. / С. В. Василенко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 105 с. — ISBN 978-5-394-01662-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/5971>
3. Шекшня, С. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. Шекшня. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-1614-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82897.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://openedu.ru/> курсы по теории и социологии организаций

<https://universarium.org/> Универсариум

www.countries.ru Культурология: Теория. История. Школы

www.eLIBRARY.RU Научная электронная библиотека

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Корпоративная антропология** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта);

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
- 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
- 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Для проведения лекционных занятий - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Для проведения групповых (индивидуальных) консультаций - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
4. Для проведения мероприятий текущего контроля и промежуточной аттестации - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим

программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для самостоятельной работы - аудитория для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Корпоративная антропология**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.3

Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ОПК.3.1 Ориентируется в принципах работы с персоналом, методах оценки качества и результативности труда персонала</p>	<p>Знать: принципы работы с персоналом. Уметь: анализировать и сравнивать методы оценки качества и результативности труда персонала. Владеть: навыками применения методов оценки качества и результативности труда персонала.</p>	<p align="center">Неудовлетворител Не знает принципов работы с персоналом. Не умеет анализировать и сравнивать методы оценки качества и результативности труда персонала. Не владеет навыками применения методов оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p align="center">Удовлетворительн Общие, но не структурированные знания принципов работы с персоналом. Демонстрирует частичное умение анализировать и сравнивать методы оценки качества и результативности труда персонала. Фрагментарное применение навыков применения методов оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p align="center">Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания принципов работы с персоналом. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы, умения анализировать и сравнивать методы оценки качества и результативности труда персонала. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы, навыки применения методов оценки качества и результативности труда персонала.</p> <p align="center">Отлично Сформированные системные знания принципов работы с персоналом. Сформированное умение анализировать и сравнивать методы оценки качества и результативности труда персонала.</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков применения методов оценки качества и результативности труда персонала.</p>
<p>ОПК.3.2 Осуществляет разработку нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности</p>	<p>Знать: принципы разработки нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности. Уметь: квалифицированно ориентироваться в типах нормативных и методических документов в профессиональной сфере. Владеть: навыками разработки документов в области социокультурной деятельности.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает принципов разработки нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности. Не умеет квалифицированно ориентироваться в типах нормативных и методических документов в профессиональной сфере. Не владеет навыками разработки документов в области социокультурной деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания принципов разработки нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности. Демонстрирует частичное умение квалифицированно ориентироваться в типах нормативных и методических документов в профессиональной сфере. Фрагментарное применение навыков разработки документов в области социокультурной деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы, знания принципов разработки нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы, умения квалифицированно ориентироваться в типах нормативных и методических документов в профессиональной сфере. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы, навыки разработки документов в области социокультурной деятельности.</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные системные знания принципов разработки нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности. Сформированное умение квалифицированно ориентироваться в типах нормативных и методических документов в профессиональной сфере. Успешное и систематическое применение навыков разработки документов в области социокультурной деятельности.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 45 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 45 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ОПК.3.2 Осуществляет разработку нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности ОПК.3.1 Ориентируется в принципах работы с персоналом, методах оценки качества и результативности труда персонала	Тема 3. Английская школа антропологии организаций Письменное контрольное мероприятие	Знать теоретические подходы к принципам работы с персоналом. Уметь ориентироваться в методах оценки качества и результативности труда персонала, исходя из подходов научных школ в корпоративной антропологии. Владеть: навыками выбора нормативных и методических документов в области корпоративной антропологии.
ОПК.3.2 Осуществляет разработку нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности ОПК.3.1 Ориентируется в принципах работы с персоналом, методах оценки качества и результативности труда персонала	Тема 5. Зарубежные исследования организационной культуры Письменное контрольное мероприятие	Знать предметную специфику организационной культуры как формы работы с персоналом. Уметь квалифицированно осуществлять выбор методов для научного описания оценки качества и результативности труда персонала. Владеть навыками критического анализа научной информации по тематике учебного курса.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ОПК.3.2 Осуществляет разработку нормативных, методических документов в конкретных областях социокультурной деятельности ОПК.3.1 Ориентируется в принципах работы с персоналом, методах оценки качества и результативности труда персонала	Тема 8. Работа с документами в организации Итоговое контрольное мероприятие	Знать современные принципы работы с персоналом. Уметь использовать методы оценки качества и результативности труда персонала. Владеть навыками разработки нормативных, методических документов в области корпоративной антропологии.

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 3. Английская школа антропологии организаций

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
30 правильных ответов	30
13 правильных ответов	13
12 и менее правильных ответов	12
Тест из 30 вопросов, каждый правильный вариант ответа равен 1 баллу.	1

Тема 5. Зарубежные исследования организационной культуры

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Содержание доклада соответствует теме	5
Использована различная современная литература (монографии, статьи за последние 5 лет)	5
Студент выразил свое мнение по сформулированной теме, аргументировал его	5
Студент подготовил видеопрезентацию материалов, соответствующих теме (не менее 15 слайдов)	5
Использован ограниченный список литературы, преимущественно интернет-источники	3
Имеются незначительные отклонения в содержании	3
Убедительность:- хорошее понимание вопроса, стремление разъяснить его с научных	2

позиций	
Ответы на вопросы: полнота, аргументированность, дружелюбие, стремление использовать ответы для успешного раскрытия темы	2
Эмоциональность:- умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему	2
Грамотность и логичность изложения материала	2
Изложение материала является самостоятельным, но в основном компилятивным без обсуждения	2
Культура речи, манера, чувство времени, импровизационное начало, удержание внимания аудитории	2
Использованы только учебники или материал без ссылок, список литературы менее 5 пунктов	1
Использованная литература не соответствует теме	0
Студент подготовил видеопрезентацию материалов, не соответствующих теме	0
Изложение материала является компиляцией, т.е. набором фрагментов чужих текстов, без анализа и обсуждения	0
Содержание доклада не соответствует теме	0

Тема 8. Работа с документами в организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **19**

Показатели оценивания	Баллы
Аргументы не последовательны или разбросаны по тексту	4
Позиция автора сформулирована четко и прослеживается в работе	4
Представлены достоверные факты и сведения	4
Выводы убедительны	4
Представлен критический анализ ключевых определений (концепций)	4
Текст эссе не является плагиатом (менее 5 % заимствований)	4
Содержание эссе соответствует теме	4
Аргументы логически структурированы	4
Грамотное использование источников, цитирования авторов	3
Отсутствие общих мест, банальностей и прописных истин	2
Менее 75% заимствований	2
Орфографические, пунктуационные, речевые, стилистические ошибки допущены (более 2 ошибок)	2
Отсутствие предвзятости, бездоказательных и безапелляционных заявлений	2
Имеются незначительные отклонения от темы	2

Ясное, последовательное, связное выражение мыслей	2
Отсутствие разговорных оборотов, присущих неформальному общению	1
Более 50% заимствований	0
Отсутствует критический анализ ключевых определений (концепций)/ недостаточное использование нужных определений	0
Студент сформулировал свое мнение по проблеме, но используемые понятия, положения и выводы не связаны непосредственно с раскрываемой темой	0
Позиция автора не сформулирована	0
Содержание эссе не соответствует теме	0
Представлены сомнительные, искаженные факты	0
Выводы отсутствуют и/или не имеют отношения к заявленным в эссе тезисам	0