

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ребковец Ольга Александровна
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 09.10.2026 10:38:19
Уникальный программный ключ:
e789ec8739030382afc5ebff702928adf1af5cfb

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (КУРСА, МОДУЛЯ)

**Б1.В.10 «Организация корпоративных программ»
51.03.03 Социально-культурная деятельность**

Форма обучения: очная

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.12.2017 г. №1179

Петропавловск-Камчатский
2026 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель дисциплины: теоретическая и практическая подготовка обучающихся к грамотной организации и проведению корпоративных программ.

Задачи:

- изучением теоретических аспектов корпоративной культуры и технологии ее формирования;
- рассмотрение теоретических основ организации корпоративного досуга.
- выявление специфики форм и видов корпоративных программ;
- обучение технологией организации и проведения корпоративных программ.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организация корпоративных программ» относится к Части, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина изучается в 4-м семестре 2-го курса.

Изучение данной дисциплины базируется на дисциплинах:

- «Социально-культурное проектирование в профессиональной деятельности»;
- «Основы функционирования социально-культурной сферы»;
- «Технологический практикум социально-культурной деятельности».

Основные положения дисциплины используются в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- «Современные социально-культурные технологии»;
- «Тайм-менеджмент»;
- «Событийный менеджмент»;
- «Предпринимательство и бизнес-планирование в социально-культурной сфере».

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ДОСТИЖЕНИЕ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Задача профессиональной деятельности	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ иных требований предъявляемых к выпускникам)
Тип задач профессиональной деятельности: технологический				

создание культурных программ и социально-культурных мероприятий, направленных на творческое развитие детей, подростков и взрослых, организацию свободного времени населения;	технологии и социально-культурно-го творчества и культурно-просветительской деятельности	ПК-2 Способен обеспечивать комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения	ПК – 2.1. Обеспечивает комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы ПК – 2.2. Разрабатывает самостоятельно сценарные планы и привлекает специалистов для создания сценариев ПК – 2.3. Заключает в пределах своей компетенции договоры ПК- 2.4. Руководствуются в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок ПК-2.5. Применяет технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта	Анализ требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями и, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники, иных источников
--	--	---	--	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины «Организация корпоративных программ» составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Аудиторные занятия (всего) (контактная работа)	90,25	90,25
В том числе:		
Лекции (Л)	36	36
Семинары (С)	54	54
Практические (Пр)		
Часы текущей аттестации (ЧТА)	0,25	0,25

Консультации (Конс)		
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	89,75	89,75
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет
Часы СР для подготовки к экзамену		
Общая трудоемкость (з. е., час.)	5/180	5/180

4.2 Учебно-тематический план дисциплины (модуля)

для очной формы обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Всего	Вид учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (час.)			Форма текущего контроля успеваемости
			лекции	семинары	СРС	
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность корпоративной культуры	8	2		6	Устный опрос
2.	Тема 2. Функции корпоративной культуры, классификация ее видов	12	2	6	4	Устный опрос Доклад по теме
3.	Тема 3. Уровни, компоненты и сущностная характеристика корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру	12	2	4	6	Устный опрос Доклад по теме
4.	Тема 4. Технологии формирования корпоративной культуры	6	2		4	Доклад по теме
5.	Тема 5. Специфические особенности понятий «досуг» и «досуговая деятельность»	14	2	6	6	Доклад по теме
6.	Тема 6. Сущностная характеристика корпоративного досуга как элемента корпоративной культуры	8	2	4	4	Устный опрос Доклад по теме
7.	Тема 7. Типы корпоративного досуга	12	2		10	Устный опрос Доклад по теме
8.	Тема 8. Корпоративный праздник: характеристика, цели, задачи	18	2	6	10	Устный опрос Доклад по теме
9.	Тема 9. Профессиональный праздник как событийная основа корпоративного мероприятия	12	2	4	6	Доклад по теме
10.	Тема 10. Характеристика основных видов корпоративных мероприятий	12	2	6	4	Устный опрос Доклад по теме
11.	Тема 11. Корпоративная вечеринка	8	2	4	4	Устный опрос Доклад по теме

12.	Тема 12. Тематические корпоративные мероприятия	6	2		4	Устный опрос
13.	Тема 13. Корпоративные мероприятия банкетного формата	10	2	4	4	Устный опрос Доклад по теме
14.	Тема 14. Тимбилдинг как развивающаяся форма корпоративного досуга	14	2	4	8	Доклад по теме
15.	Тема 15. Квест как социально-культурное явление и форма корпоративного досуга	6	2	2	2	Устный опрос Доклад по теме
16.	Тема 16. Методические рекомендации по организации и проведению корпоративного мероприятия	4	2		2	Устный опрос Доклад по теме
17.	Тема 17. Сценарно-режиссерские особенности корпоративного мероприятия	4	2		2	Устный опрос
18.	Тема 18. Роль ведущего в организации и проведении корпоративного мероприятия	4	2		2	Устный опрос
19.	Тема 19. Специфика деятельности агентств по организации корпоративных праздников	6		4	2	Доклад по теме Тестирование

4.3 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
Раздел I. Теоретические аспекты корпоративной культуры и технологии ее формирования		
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность корпоративной культуры	<p>Определение понятия «корпорация (организация, фирма)».</p> <p>Проявление интереса и внимания российских ученых к проблеме корпоративной культуры в России. Различные точки зрения на понятие «корпоративная культура» (Барри Феган, А.Н. Занковский, Т.Ю. Базаров и др.).</p> <p>Корпоративная культура как междисциплинарное понятие, находящееся на стыке нескольких областей знаний: менеджмент, организационное поведение, социология, психология, культурология.</p> <p>Цель корпоративной культуры компании – достижение высоких результатов посредством совершенствования управления человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым решениям, воспитания у работников отношения к компании, как к своему дому.</p>

		<p>Системный характер корпоративной культуры. Компоненты корпоративной культуры. Корпоративная культура как специфическая форма существования взаимосвязанной системы. Источники формирования корпоративной культуры.</p> <p>Корпоративные принципы: постоянное развитие и совершенствование; оптимизм; взаимная поддержка; профессионализм и компетентность; принцип управления и взаимодействия.</p> <p>Две основные группы концепции корпоративной (организационной) культуры: рационально-прагматическая (корпоративная культура как атрибут организации и предполагающая возможность влиять на ее формирование) и феноменологическая (культура как назначение самой сути организации и отрицающая возможность целенаправленного прямого воздействия на ее формирование).</p> <p>Три сферы деятельности корпоративной культуры: управление персоналом, управление коммуникациями и управление обслуживанием.</p> <p>Формирование корпоративной культуры как сложный и длительный процесс, традиционно включающий в себя несколько этапов. Использование различных технологий в формировании эффективной инновационной корпоративной культуры.</p> <p>Руководитель организации и топ-менеджеры как основные носители инновационной корпоративной культуры.</p> <p>Значимость корпоративной культуры для развития организации.</p>
2.	Тема 2. Функции корпоративной культуры, классификация ее видов	<p>Виды корпоративных культур: «культура власти», «ролевая культура», «культура задачи» и «культура личности». Сильная и слабая культура.</p> <p>Функции корпоративной культуры: познавательная, смыслообразующая, коммуникационная, общественной социализации и рекреативная.</p> <p>Классификация видов корпоративной культуры (по Абрамовой С.Г. и Костенчук И.А.): по степени адекватности ценностям (стабильная, и нестабильная); по степени разделяемости и интенсивности (сильная и слабая); по степени соответствия ценностей сотрудников и компании (интегративная и дезинтегративная); по содержанию доминирующих ценностей (личностно-ориентированная и функционально-ориентированная); по влиянию на эффективность компании (позитивная и негативная); по общим характеристикам компании (метод оценки OCAI) (иерархическая, клановая, рыночная, адхократическая).</p>
3.	Тема 3. Уровни, компоненты и сущностная характеристика	<p>Три уровня корпоративной культуры: поверхностный (символический) уровень, подповерхностный уровень, базовый (глубинный) уровень.</p> <p>Компоненты корпоративной культуры: мировоззрение;</p>

	корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру	<p>корпоративные ценности; стили поведения, характеризующие работников конкретной организации; нормы; психологический климат в организации.</p> <p>Десять содержательных характеристик, свойственных любой корпоративной культуре (по Ф. Харрис и Р. Моран): осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда и представление себя на работе; привычки и традиции, связанные с приемом и ассортиментом пищи; осознание времени, отношение к нему и его использование; взаимоотношения между людьми; ценности и нормы; мировоззрение; развитие и самореализация работника; трудовая этика и мотивирование.</p> <p>Виды корпоративных контркультур: прямая оппозиция ценностям доминирующей корпоративной культуры; оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуры организации; оппозиция к образцам отношений и взаимодействия, поддерживаемых доминирующей культурой.</p> <p>Факторы, влияющие на корпоративную культуру: индивидуальная автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации; структура – взаимодействие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля; направление – степень формирования целей и перспектив деятельности организации; интеграция – степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности; управленческое обеспечение – степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным; поддержка – уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным; стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов труда; идентифицированность – степень отождествления работников с организацией в целом; управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов; управление рисками – степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риска.</p>
4.	Тема 4. Технологии формирования корпоративной культуры	<p>Формирование корпоративной культуры на основании ценностей и организационных норм. Создание системы корпоративных ценностей.</p> <p>Два важных фактора организационной культуры: степень принятия членами организации основных ценностей компании и степень их преданности этим ценностям.</p> <p>Разделение социально-психологического смысла феномена организационной культуры на ряд согласованных параметров: интеграцию, дифференциацию и адаптацию.</p> <p>Несколько направлений интеграции: процедуры</p>

		<p>коммуникации, границы подразделений, границы подразделений, награждение и наказание. Интегративную функцию как психотерапевтическая, когда люди, работая вместе, создают себе такие условия, при которых они чувствуют себя легко и комфортно.</p> <p>Дифференциация как уточнение понятия «уникальность».</p> <p>Адаптация как отлаженная функция корпоративной культуры. Два важнейших параметра выживания организации на рынке: стабильность выживания организации в изменяющихся условиях (наличие «внутреннего запаса плавучести»); гибкость, способность к оперативному реагированию на изменения. Четко отлаженная система внутрикорпоративных процессов как залог стабильности деятельности организации.</p> <p>Корпоративные принципы: постоянное развитие и совершенствование, оптимизм, взаимная поддержка, профессионализм.</p> <p>Проведение целого комплекса последовательных мер с целью полной идентификации сотрудников с организацией. Выявление личностных черт и система взглядов, в значительной мере не отвечающих культуре организации или противоречащие ей. Подверженное сотрудника различным внутриорганизационным воздействиям, которые должны быть тщательно спланированы и иметь своей целью заставить новичков задуматься о существующей системе норм и ценностей компании и о том, смогут ли они их принять. Овладение сотрудником необходимыми для работы навыками и способами выполнения трудовой деятельности, принятыми в данной организации. Оценка результатов труда сотрудников и соответствующее вознаграждение каждого. Внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации.</p>
Раздел II. Теоретические основы организации корпоративного досуга		
5.	Тема 1. Специфические особенности понятий «досуг» и «досуговая деятельность»	<p>Определение понятий «досуг», «отдых», «рекреация», «развлечение, игра», «праздник». Досуг и свободное время. Отличие специфики досуговой деятельности от трудовой деятельности. Функции досуга: рекреационно-оздоровительные и терапевтические; компенсаторная; воспитательная и просветительная; функции ресоциализации; экзистенциальная функция.</p> <p>Направления досуговой деятельности и поведения: рекреационное, личностно-развивающее, личностно-разрушающее.</p> <p>Антиобщественный и противоправный досуг. Два основных позитивных целевых направления досуга: оздоровление, рекреация; социокультурное развитие человека.</p> <p>Количественная, качественная и комплексная модель</p>

		<p>досуга (по Ю.А. Стрельцову). Комплексная модель досуга: социокультурные функции; основные содержательные характеристики, которые соотнесены с понятием свободного времени как процесса и состояния человека; объем, структура и содержание досуга как деятельности.</p> <p>Содержательные характеристики досуга как свободного времени. Объем (количество), структура, содержание (качество) досуга.</p> <p>Классификация типов и видов досуга в зависимости от его разного содержания (по Г.А. Аванесовой).</p> <p>Спонтанный досуг в традиционных формах, где организующим его элементом являются традиции и привычки (неорганизованный досуг). Специально организованный досуг в его индивидуальный, групповых и массовых формах, особенно характерный для городских условий.</p>
6.	<p>Тема 2.</p> <p>Сущностная характеристика корпоративного досуга как элемента корпоративной культуры</p>	<p>Влияние норм корпоративной культуры и досуга бизнес-организаций на культуру и корпоративный досуг бизнес-сообщества конкретной территории.</p> <p>Определение термина «корпоративный досуг» (М.А. Аванесова, А.Е. Назимко, А.В. Шумович, В.В. Тарасенко и др.). Корпоративные общности как разновидность социально-культурных общностей, развивающих социально-культурную деятельность в обществе.</p> <p>Корпоративный досуг как явление сложившееся, имеющее исторические корни, функции. Педагогически целесообразный корпоративный досуг с высоким уровнем культуры предстает как часть свободного времени корпоративных групп, необходимая и достаточная для сбалансированных рекреативных, развлекательных и развивающих досуговых занятий, для поддержания здоровья членов корпорации. Корпоративный досуг - одобряемые обществом и ментальными традициями занятия, интеграцию и позиционирование членов корпорации среди других сословно-профессиональных страт.</p> <p>Корпоративный досуг как досуг корпоративных общностей, трудовых коллективов, персонала различных организаций. Развлекательный элемент корпоративного досуга.</p> <p>Исторические функции корпоративного досуга: интеграция и позиционирование членов корпорации как подчеркивание престижа и статуса корпорации.</p> <p>Организация отдыха персонала, его социально-культурное развитие, поддержка здоровья членов корпорации как важные цели корпоративного досуга.</p> <p>Внешние субъекты корпоративного досуга: партнеры и конкуренты бизнес-организаций, власть, СМИ, учреждения культуры и досуга, учреждения образования. Персонал как внутренний субъект корпоративного досуга.</p> <p>Принципы корпоративного досуга: свобода участия членов корпорации в корпоративных досуговых событиях;</p>

		<p>интерес; гедонизм.</p> <p>Качество корпоративной досуговой деятельности в гармонии между рекреацией, развлекательностью и развитием.</p> <p>Субъекты организации корпоративного досуга – административно-руководящий состав.</p> <p>Теоретическая модель формирования культуры корпоративного досуга (по В.В. Медведенко).</p>
7.	Тема 3. Типы корпоративного досуга	<p>Художественно-творческий (самодельно-любительский); рекреационно-оздоровительный (природно-рекреационный туризм, культурный туризм, экстрим-туризм, экстрим-спорт, игровой и спортивно-игровой, физкультурно-оздоровительный, деревенский туризм, спортивно-зрелищный, ностальгический туризм); празднично-игровой; образовательно-развивающий; художественно-зрелищный; просветительный (культурно-художественный).</p>
Раздел III. Формы и виды корпоративных мероприятий		
8.	Тема 1. Корпоративный праздник: характеристика, цели, задачи	<p>История зарождения корпоративов в России.</p> <p>Корпоративный праздник как один из самых заметных проявлений корпоративных традиций. Корпоративный праздник - специальное мероприятие, инициированное и финансируемое компанией, организованное для персонала, партнеров, клиентов или иной целевой аудитории, посвященное знаменательному событию в жизни компании либо общества, и являющееся средством поддержания организационной культуры или достижения коммерческих целей организации. Сильнодействующий инструмент PR. Грамотное использование корпоративного праздника - ощутимые изменения и реально измеримые результаты.</p> <p>Корпоративный праздник как неотъемлемая часть системы организационной культуры компании, одна из составляющих компонентов ценностно-нормативной подгруппы. Проводник базовых корпоративных ценностей и установок. Специальное мероприятие, требующее повода, отдельной подготовки, финансирования и анализа результатов.</p> <p>Цели корпоративного праздника: дань традиции; символ достижения важного рубежа в жизни компании; замена премии сотрудникам; признак заботы и уважения компании к своим работникам; способ сближения сотрудников и улучшения взаимопонимания; опыт совместного бесконфликтного и продуктивного общения; инструмент для снятия внутрикорпоративных конфликтов; метод проявления творческих сил коллектива; известие о переменах и изменениях; механизм мотивации и укрепления лояльности; инструмент введения новых элементов корпоративной культуры; знакомство с новым руководством, новой политикой, новой идеей компании; демонстрация успеха или стабильности.</p>

		<p>Задачи корпоративного праздника: подтверждение успеха; воспитание сотрудников, закрепление образцов «правильного поведения»; адаптация в организации; усиление мотивации; исследование корпоративной культуры, отношений, персонала; сплочение коллектива; выражения признательности, благодарности, удовлетворение потребности персонала в обратной связи; возможность отдыха; развлечение.</p>
9.	<p>Тема 2.</p> <p>Профессиональный праздник как событийная основа корпоративного мероприятия</p>	<p>Уникальность любой профессии со своей спецификой работы, своими ценностями и традициями. Профессиональные праздники как ключевой момент в организации досуга той или иной компании, организации, фирмы, или же коллектива. Профессиональный праздник – это фиксация успехов и достижений человека, игровое начало, «карнавальная перевернутость», стимулирующие свободу творчества и созидательную активность.</p> <p>Традиция отмечать профессиональные праздники. Главная функция профессиональных праздников. Профессиональный праздник - как своеобразное подведение итогов, обозначение основных путей будущего развития компании, награждение лучших и отличившихся в своем деле, достигших определенных показателей.</p> <p>Календарь самых значимых профессиональных праздников нашей страны с кратким описанием истории их возникновения: Международный день авиадиспетчера, День автомобилиста, Всемирный день архитектуры, Международный день астрологии, Международный день астрономии, День работника атомной промышленности, День банковского работника России, Общероссийский день библиотек, День бухгалтера, День Воздушного Флота России, День внутренних войск МВД России, День Военно-Морского Флота, День работников геодезии и картографии, День геолога, День работника органов безопасности РФ, День работника прокуратуры, День работников нефтяной и газовой промышленности, День работников торговли, бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства, День сотрудника органов следствия РФ, День финансиста, День дипломатического работника, День кадрового работника, День российского кино, День работника культуры, День работников леса и лесоперерабатывающей промышленности, День машиностроителя, День медицинского работника, День металлурга, День сотрудника органов внутренних дел РФ, День работников морского и речного флота, День работника налоговых органов РФ, День работников нефтяной, газовой и топливной промышленности, День российской почты, День работников пищевой промышленности, День работников рекламы, День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, День социального работника, Международный день стоматолога, День российского страховщика, День тыла вооружённых сил РФ, Всемирный</p>

		день театра, День учителя, День физика, День филолога, День химика, День шахтёра, День эколога, День энергетика, День специалиста юридической службы, День юриста и другие.
10.	Тема 3. Характеристика основных видов корпоративных мероприятий	<p>Категории корпоративного праздника: повод проведения корпоративного праздника; его «идеологическая» направленность, (задача, которую он решает); тип организации.</p> <p>Общегосударственные праздники, профессиональные праздники, корпоративные события, достижения компании, корпоративный праздник без повода. Специальные календари корпоративных мероприятий. Праздник-традиция, праздник-благодарность, праздник-подарок, праздник-разрядка, праздник-инновация, праздник-мотивация, праздник-сплочение, праздник-тренинг.</p> <p>Корпоративные праздники по типу организации: банкетные мероприятия, загородные мероприятия (выезды «на шашлыки» всем коллективом, развернутые «дни компании»), семейные мероприятия (Family Day - приглашение членов семей сотрудников компании), концептуальные мероприятия (масштабность и значительный бюджет мероприятия). Презентации. Домашние праздники. Изысканный бал. Поход в театр и кинотеатр всем коллективом. Корпоративная спартакиада.</p>
11.	Тема 4. Корпоративная вечеринка	<p>Правильная организация корпоративной вечеринки - мощный мотивационный стимул для сотрудников, объединяющий их в одну сплоченную команду и создающий заряд хорошего настроения на долгое время. Отличительные особенности корпоративной вечеринки от корпоративного праздника.</p> <p>Корпоративная вечеринка как возможность сотрудникам ближе узнать друг друга, а руководящему составу понаблюдать за своими подчиненными. Сочетание стильной официальной части с непринужденным весельем развлекательной программы. Корпоративная вечеринка - не только повод лишний раз напомнить о себе, но возможность продемонстрировать возможности компании.</p> <p>Задачи корпоративной вечеринки: смена обыденной, монотонной офисной обстановки; становление новых связей с новыми партнерами, государственными чиновниками, клиентами и другими нужными людьми; снятие тяжелого эмоционального груза трудовых будней; сплочение коллектива, укрепление хороших отношений между сотрудниками внутри компании; развитие и поддержка корпоративной культуры; поднятие престижа компании.</p> <p>Виды корпоративных вечеринок: частные, корпоративные, клубные и тематические.</p> <p>Специфические особенности организации корпоративной вечеринки. Организация корпоративной вечеринки с учетом интересов большинства, социального</p>

		<p>статуса участников, их возраста. Разнообразие корпоративных вечеринок: вечер отдыха, юбилейные даты, досрочное выполнение договорных обязательств фирмой, заключение удачного контракта, празднование Международного женского дня, Нового года и других событий.</p> <p>Организация культурно-развлекательной программы, банкетный вопрос.</p>
12.	Тема 5. Тематические корпоративные мероприятия	<p>Корпоративные мероприятия, посвященные какой-либо дате, событию, приуроченные к конкретной тематике. Обязательное выдерживание формата тематики на протяжении всего вечера. Тематическое соответствие музыкальному и декорационному оформлению, дресс-коду, меню, шоу-программе, конкурсно-игровой программе.</p> <p>Примерные темы тематических корпоративных мероприятий: Вечеринка в стиле Оскар, Костюмированная вечеринка, Вечер в чёрно-белых тонах, Старинный вечер XIX века, «Back'in USSR», «Пивная феерия Ивана Таранова», «Чикаго 20-х (Гангстерская вечеринка)», «Рок-н-ролл party», «Алмазные подвески Королевы (по мотивам фильма «Три мушкетера»)», «Тысяча вторая ночь. Новая сказка Шахерезады», «Сокровища Черного Джо», «Восток – дело тонкое (по мотивам фильма «Белое солнце пустыни»)», «Сокровища мадам Петуховой (по мотивам фильма «12 стульев»)», «Коктейль-party», «Белая вечеринка (White-party)», «Призрак оперы», «Золотой Век», «Дворец Махараджи», «Античная аристократия - Великий Рим», «Шальные деньги», «На планете Голливуд», «Морской круиз», «Круиз на авиалайнере ИЛ 86», «Экспресс», «Гавайский вечер», «Крестный отец», «Музыкальная мозаика», «Стоп-Снято!», «Русский курорт Куршавель», «Голубой огонек» и другие.</p>
13.	Тема 6. Корпоративные мероприятия банкетного формата	<p>Банкет как торжественное празднование какого-либо события личного или общественного характера, сопровождаемое угощением. Ведение банкета - порядок речей, их содержание, выбор помещения, убранство помещения и стола (скатерть, сервизы, оформления блюд), одежда приглашенных и обслуживающего персонала, рассадка гостей, безукоризненное обслуживание.</p> <p>Виды банкетов: банкет за столом с полным обслуживанием; банкет с частичным обслуживанием; банкет-фуршет; банкет-коктейль; банкет-чай; комбинированный банкет; банкет-прием «Шведский стол»; банкет-прием «Бокал шампанского»; банкет-прием «Побуфетному»; банкет-прием «Журфикс и бранч».</p> <p>Кофе-брейк (или «кофе-пауза», «кофе-тайм»). Деловая встреча участников научной или бизнес-конференции с целью приёма пищи и неформального общения. Виды кофе-брейка: философский, фуршет-коктейль, выездное чаепитие. Ресторан выездного обслуживания - кейтеринг.</p> <p>Цель организации кофе-брейков: отдых участников,</p>

		<p>их расслабление, обсуждение полученной информации, обмен впечатлениями от услышанного и увиденного за чашечкой кофе.</p> <p>Гала-ужин (по-другому называемый «гала-вечер», «сдержанное развлечение») как ведущая форма корпоративного мероприятия банкетного формата. Гала-ужин – как завершение проведения коллегии, совещания, конференции, слета, семинара и т.д., своеобразное подведение итогов работы. Строгость и торжественность мероприятия. Отличительная особенность гала-ужина - ее банкетный формат. Главный принцип организации мероприятия: Гала-вечер должен расслаблять гостей, но ни в коем случае не отвлекать их. Возможность использование музыкальной и шоу-программы.</p>
14.	Тема 7. Тимбилдинг как развивающаяся форма корпоративного досуга	<p>Тимбилдинг (англ. Team building - построение команды) - термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды. Team building как тренинг.</p> <p>Основная цель тимбилдинга — создание собственного опыта командной работы коллектива через искусственно созданную ситуацию с последующим анализом результатов. Повышение мотивации персонала и корпоративного имиджа. Тимбилдинг как проявление заботы о коллективе. Возможность реализации личностного и командного потенциала участников. Приверженность корпоративной культуре и ценностям компании. Приобретение и укрепление навыков принимать эффективные решения в сложной и быстроменяющейся обстановке. Эмоциональное и эстетическое удовольствие от результатов совместной деятельности. Укрепление доверия к членам команды и к компании в целом.</p> <p>Team building (командообразование) как профессиональная технология формирования команды.</p> <p>Корпоративные задачи, которые решает тимбилдинг: создание и утверждение корпоративной культуры; сплочение и направление сотрудников на достижение командных целей; адаптация новых сотрудников; диагностика коллектива: влияние и лидерство, групповые роли, сильные и слабые стороны группы.</p> <p>Проведение тренингов командообразования при крупных реорганизациях, разворачивании новых проектов, принятии сложных (стратегических) решений, создании новых предприятий, объединении (слиянии) нескольких предприятий, увеличении или необходимости сокращении персонала.</p> <p>Виды тимбилдинга: корпоративный, кулинарный, детский, экстремальный, спортивный, танцевальный, творческий.</p> <p>Командообразование как процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего</p>

		<p>эффективно реализовывать их энергетический интеллектуальный и творческий потенциалы.</p> <p>Этапы формирования команды: согласованное видение стоящих перед организацией задач и система распределения ответственности для их успешного решения; формирование направленности на общую и ясную цель; распределение ролей и позиций с целью достижения максимальной самоотдачи; обеспечение максимального включения каждого сотрудника в рабочий процесс; обеспечение совместной выработки решений; ориентация на эффективность и ситуационное лидерство; генерация новых идей и способов решения проблем; развитие внешних отношений и установление необходимых контактов с другими людьми и организациями; проверка и оценка эффективности выполнения работы.</p>
15.	Тема 8. Квест как социально-культурное явление и форма корпоративного досуга	<p>Квест (англ. Quest -поиск) как один из основных жанров компьютерных игр, представляющий собой интерактивную историю с главным героем, управляемым игроком. Первые упоминания о квестах. Идея перенесения компьютерной игры в реальность (Япония, 2007 год).</p> <p>Четыре вида игр в реальности: Эскейп Рум (классический вид квеста), Перформанс (в игровой комнате), Экшн Игра, Морфеус (или квест с закрытыми глазами).</p> <p>Требования, предъявляемые к квестам как к социально-культурному явлению. Преимущества квеста: абсолютно новый вид корпоративного досуга; приобретение новых знаний и навыков; командная игра, укрепление дружеских связей, налаживание контактов, обретение новых знакомств, поддержание командного духа.</p> <p>Специфика комнатных квестов. Выездные квесты: открытые, индивидуальные, корпоративные.</p> <p>Реалити-квест – интеллектуальная игра, в которой решение комплекса логических задач позволяет участникам проекта выйти из конкретного помещения (комнаты). Увлекательная сюжетная линия, поиск участниками финального решения путем получения правильных ответов на вопросы и ребусы.</p> <p>Реалити-квест как командная игра, активно-познавательная форма отдыха с коллегами, способ проверить себя и своих коллег, тренинг по командной работе.</p>
Раздел IV. Технология организации и проведения корпоративных мероприятий		
16.	Тема 1. Методические рекомендации по организации и проведению корпоративного мероприятия	<p>Постановка целей: знакомство; формирование желаемого будущего; инициирование — запуск процесса; отстранение от прошлого, забот; следование традиции с утерянным первоначальным смыслом; времяпрепровождение.</p> <p>Иррациональные цели праздника: адаптация, интеграция, целедостижение, поддержание ценностного стандарта организации.</p>

		<p>Локальные цели праздника — адаптация, интеграция. Глобальная цель - гармонизация организационной структуры фирмы.</p> <p>Определение организатора мероприятия. Определение круга участников, их роли. Назначение ответственного за подготовку и проведение мероприятия. Составление списка приглашенных; выбор места проведения мероприятия. Программа праздника и подробный сценарий. Разработка оригинальной концепции, сценария и текстов, учитывающих специфику фирмы и бизнеса. Постановка корпоративного праздника силами сотрудников компании. Конкурс номинаций. Презентация отделов и подразделений. Правильный подбор места проведения мероприятия. Разработанная с учетом особенностей организации концепция призов и подарков. Правильный подбор артистов, исполнителей, музыкальных групп. Организация банкета или фуршета. Организация фейерверка любого уровня сложности. Украшение зала и сцены. Звуковое и световое обеспечение. Мультимедийная презентация и поддержка концерта. Конкурсы и игры. «Телемосты». Корпоративные фильмы.</p> <p>Определение бюджета мероприятия. Освещение в СМИ. Анализ результатов.</p>
17.	Тема 2. Сценарно-режиссерские особенности корпоративного мероприятия	<p>Основная особенность корпоративного праздника – массовость. Творческая задача – написание сценария. Знание и владение выразительным средством корпоративного праздника. Действенность драматургии корпоративного праздника. Проявление креативных способностей участников.</p> <p>Идейно-тематическая основа праздника. Постановочное режиссерское решение праздника в целом и отдельных его эпизодов, художественное и музыкальное оформление. Участники праздника (количество, состав, возраст). Взаимная связь между идейно-тематической и постановочной основами замысла.</p> <p>Экономическая возможность постановки. Изучение участников, определение возможностей включения в праздник выступления профессиональных актеров или представителей отдельных видов искусства.</p> <p>Детальное изучение места проведения праздника – главной сценической площадки.</p> <p>Поиск режиссерского хода, способного увязать между собой все взятые для решения темы. План-сценарий - официальный документ в подготовке корпоративного праздника. Создание атмосферы праздника, ее уплотнение по нарастающей, совпадающее с развитием чувства единения зала.</p> <p>Неожиданные события в развитии действия, сюрпризность, зрелищность, придумывание необычных героев, костюмов. Логически оправданное, органичное введение выразительных средств: декораций, светотехнических эффектов и музыкального оформления.</p>

18.	Тема 3. Роль ведущего в организации и проведении корпоративного мероприятия	<p>Ведущий как залог успеха мероприятия. Написание предельно ясного и понятного текста ведущего. Ведущий - личность. Высокие интеллектуальные возможности ведущего. Импровизация, находчивость и остроумие. Актерское мастерство и добродушие ведущего.</p> <p>Профессиональные качества ведущего корпоративного вечера: ясная, свободная, литературная речь, хорошая дикция и громкий голос, чувство темпа и ритма, чувство меры и такта.</p> <p>Типы ведущих: известный телеведущий, клубный ведущий, конференсье, тамада, ди-джей, спортивный комментатор и т.д.</p> <p>Включение ведущего в процесс подготовки корпоративного мероприятия на начальных этапах.</p>
19.	Тема 4. Специфика деятельности агентств по организации корпоративных праздников	<p>Тщательная организационная работа по подготовке корпоративного праздника. Юридическая и финансовая составляющая мероприятия.</p> <p>Этапы профессиональной работы агентства: презентация предварительного предложения; утверждения предложения и сметы; разработка общей идеи мероприятия; разработка конкурсной программы; подбор ведущего и шоу-программы с участием эстрадных артистов; выбор и оформление помещения; подбор музыки и сведение единого музыкального ряда для праздничного вечера; репетиция; проведение мероприятия; передачи клиенту видео и фотоотчетов.</p> <p>Основные статьи расходов: планирование мероприятия, подбор исполнителей, артистов, организация, координация и контроль за исполнением, написание сценария, режиссура и постановка, прокат музыкального и светового оборудования, оформительские работы, заказ качественной видео и фотосъемки.</p>

4.4 Тематика семинарских (практических) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика семинарских (практических) занятий
1.	Раздел I. Теоретические аспекты корпоративной культуры и технологии ее формирования	<p>Тема 1. Общие понятия и сущность корпоративной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проявление интереса и внимания российских ученых к проблеме корпоративной культуры в России. 2. Корпоративная культура как междисциплинарное понятие. 3. Цель корпоративной культуры компании. 4. Системный характер корпоративной культуры. 5. Компоненты корпоративной культуры. 6. Источники формирования корпоративной культуры. 7. Корпоративные принципы. 8. Формирование корпоративной культуры как сложный и длительный процесс.

2.		Тема 2. Функции корпоративной культуры, классификация ее видов <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды корпоративных культур. 2. Сильная и слабая культура. 3. Функции корпоративной культуры. 4. Классификация видов корпоративной культуры (по Абрамовой С.Г. и Костенчук И.А.).
3.		Тема 3. Уровни, компоненты и сущностная характеристика корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру <ol style="list-style-type: none"> 1. Три уровня корпоративной культуры. 2. Компоненты корпоративной культуры. 3. Характеристика десяти содержательных характеристик, свойственных любой корпоративной культуре (по Ф. Харрис и Р. Моран). 4. Виды корпоративных контркультур. 5. Факторы, влияющие на корпоративную культуру.
4.	Раздел II. Теоретические основы организации корпоративного досуга	Тема 1. Специфические особенности понятий «досуг» и «досуговая деятельность» <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение понятий «досуг», «отдых», «рекреация», «развлечение, игра», «праздник». 2. Функции досуга. 3. Характеристика направлений досуговой деятельности и поведения. 4. Антиобщественный и противоправный досуг. 5. Количественная, качественная и комплексная модель досуга (по Ю.А. Стрельцову). 6. Содержательные характеристики досуга как свободного времени. 7. Классификация типов и видов досуга в зависимости от его разного содержания (по Г.А. Аванесовой). 8. Спонтанный досуг и специально организованный досуг.
5.		Тема 2. Сущностная характеристика корпоративного досуга как элемента корпоративной культуры <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение термина «корпоративный досуг». 2. Характеристика корпоративных общностей. 3. Педагогически целесообразный корпоративный досуг. 4. Исторические функции корпоративного досуга. 5. Внешние субъекты корпоративного досуга. 6. Принципы корпоративного досуга. 7. Теоретическая модель формирования культуры корпоративного досуга (по В.В. Медведенко).
6.		Тема 3. Типы корпоративного досуга <ol style="list-style-type: none"> 1. Художественно-творческий корпоративный досуг. 2. Рекреационно-оздоровительный корпоративный досуг. 3. Празднично-игровой корпоративный досуг. 4. Образовательно-развивающий корпоративный досуг. 5. Художественно-зрелищный корпоративный досуг. 6. Просветительный корпоративный досуг.
7.	Раздел III. Формы и виды корпоративных мероприятий	Тема 1. Корпоративный праздник: характеристика, цели, задачи <ol style="list-style-type: none"> 1. История зарождения корпоративов в России.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Определение понятия «корпоративный праздник». 3. Корпоративный праздник как неотъемлемая часть системы организационной культуры компании. 4. Цели корпоративного праздника. 5. Задачи корпоративного праздника.
8.		<p>Тема 2. Профессиональный праздник как событийная основа корпоративного мероприятия</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Уникальность любой профессии со своей спецификой работы, своими ценностями и традициями. 2. Определение понятия «профессиональный праздник». 3. Традиция отмечать профессиональные праздники. 4. Главная функция профессиональных праздников. 5. Календарь самых значимых российских профессиональных праздников (характеристика некоторых праздников по выбору обучающегося).
9.		<p>Тема 3. Характеристика основных видов корпоративных мероприятий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Категории корпоративного праздника. 2. Общегосударственные праздники. 3. Профессиональные праздники. 4. Корпоративные события, достижения компании. 5. Корпоративный праздник без повода. 6. Специальные календари корпоративных мероприятий. 7. Характеристика корпоративных праздников по типу организации. 8. Презентации. 9. Домашние праздники. 10. Корпоративная спартакиада.
10.		<p>Тема 4. Корпоративная вечеринка</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Условия правильной организации корпоративной вечеринки. 2. Отличительные особенности корпоративной вечеринки от корпоративного праздника. 3. Сочетание стильной официальной части с непринужденным весельем развлекательной программы. 4. Задачи корпоративной вечеринки. 5. Виды корпоративных вечеринок. 6. Специфические особенности организации корпоративной вечеринки.
11.		<p>Тема 5. Тематические корпоративные мероприятия</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика корпоративных мероприятий, посвященных какой-либо дате, событию, приуроченных к конкретной тематике. 2. Обязательное выдерживание формата тематики на протяжении всего вечера. 3. Соответствие основной теме. 4. Примерные темы тематических корпоративных мероприятий.
12.		<p>Тема 6. Корпоративные мероприятия банкетного формата</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение понятия «банкет». 2. Ведение банкетов. 3. Виды банкетов.

		<ul style="list-style-type: none"> 4. Кофе-брейк (или «кофе-пауза», «кофе-тайм»). 5. Гала-ужин.
13.		<p>Тема 7. Тимбилдинг как развивающаяся форма корпоративного досуга</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Определение термина «Тимбилдинг». 2. Основная цель тимбилдинга. 3. Тимбилдинг как проявление заботы о коллективе. 4. Teambuilding (командообразование) как профессиональная технология формирования команды. 5. Определение корпоративных задач, которые решает тимбилдинг. 6. Виды тимбилдинга. 7. Этапы формирования команды.
14.		<p>Тема 8. Квест как социально-культурное явление и форма корпоративного досуга</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Квест как один из основных жанров компьютерных игр. 2. Идея перенесения компьютерной игры в реальность. 3. Требования, предъявляемые к квестам как к социально-культурному явлению. 4. Преимущества квеста. 5. Специфика комнатных квестов. 6. Выездные квесты. 7. Реалити-квесты.
15.	Раздел IV. Технология организации и проведения корпоративных мероприятий	<p>Тема 1. Методические рекомендации по организации и проведению корпоративного мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Постановка целей как первоначальный этап в подготовке корпоративного мероприятия. 2. Иррациональные цели корпоративного праздника. 3. Определение организатора мероприятия. Определение круга участников, их роли. Назначение ответственного за подготовку и проведение мероприятия. 4. Программа праздника и подробный сценарий. 5. Определение бюджета мероприятия. 6. Анализ результатов.
16.		<p>Тема 2. Сценарно-режиссерские особенности корпоративного мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Основная особенность корпоративного праздника. 2. Особенность творческого процесса работы над сценарием корпоративного мероприятия. 3. Идейно-тематическая основа праздника. 4. Взаимная связь между идейно-тематической и постановочной основами замысла. 5. Экономическая возможность постановки. 6. Поиск режиссерского хода. 7. Выразительные средства корпоративного мероприятия.
17.		<p>Тема 3. Роль ведущего в организации и проведении корпоративного мероприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Ведущий как залог успеха мероприятия. 2. Ведущий-личность. 3. Профессиональные качества ведущего корпоративного вечера.

		4. Типы ведущих. 5. Особенности включения ведущего в процесс подготовки корпоративного мероприятия.
18.		Тема 4. Специфика деятельности агентств по организации корпоративных праздников 1. Тщательная организационная работа по подготовке корпоративного праздника. 2. Юридическая и финансовая составляющая мероприятия. 3. Этапы профессиональной работы агентства. 4. Основные статьи расходов.

5 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебные занятия по дисциплине проводятся в форме контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств, формирование и развитие профессиональных навыков.

При этом используются следующие образовательные технологии:

- традиционные формы контактной работы: занятия лекционного типа; занятия практического (семинарского) типа; групповые консультации.
- инновационные формы проведения контактной работы: интерактивные лекции; групповые дискуссии; анализ ситуаций и имитационных моделей; деловые и ролевые игры; круглый стол; студенческие научные и научно-практические конференции и т.д.

Для формирования навыков самостоятельной познавательной деятельности используются различные формы самостоятельной работы: работа с учебной литературой, выполнение внеаудиторных самостоятельных работ.

Порядок организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Университете регламентирован Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ. Университет обеспечивает доступ обучающихся, независимо от места их нахождения, к электронной информационно-образовательной среде, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение образовательной программы.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;
- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;
- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет».

6 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1 Формы текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В процессе реализации дисциплины используются формы текущего контроля обучающихся, представленные в подразделе 4.2 настоящей программы.

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в форме зачета.

6.2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости формируются в соответствии с используемыми формами согласно подраздела 4.2.

Типовые темы для устных опросов и докладов

1. Корпоративная культура как междисциплинарное понятие
2. Системный характер корпоративной культуры
3. Компоненты корпоративной культуры
4. Источники формирования корпоративной культуры
5. Характеристика основных групп концепции корпоративной (организационной) культуры
6. Формирование корпоративной культуры как сложный и длительный процесс
7. Характеристика видов корпоративных культур
8. Анализ факторов, влияющих на корпоративную культуру
9. Характеристика содержательных характеристик, свойственных любой корпоративной культуре (по Ф. Харрис и Р. Моран)
10. Виды корпоративных контркультур
11. Создание системы корпоративных ценностей
12. Согласованные параметры организационной (корпоративной) культуры)
13. Досуг и свободное время
14. Характеристика функций досуга
15. Антиобщественный и противоправный досуг
16. Анализ количественной, качественной и комплексной модели досуга (по Ю.А. Стрельцову)
17. Содержательные характеристики досуга как свободного времени
18. Классификация типов и видов досуга в зависимости от его разного содержания (по Г.А. Аванесовой)
19. Определение термина «корпоративный досуг»
20. Исторические функции корпоративного досуга
21. Художественно-творческий корпоративный досуг
22. Рекреационно-оздоровительный корпоративный досуг
23. Празднично-игровой корпоративный досуг
24. Образовательно-развивающий корпоративный досуг

25. Художественно-зрелищный корпоративный досуг
26. Просветительный корпоративный досуг.

Типовые тестовые задания

1. Что не относится к иррациональным целям корпоративной досуговой программы:

- А) Адаптация,
- Б) Акклиматизация
- В) Интеграция,
- Г) Поддержание ценностного стандарта организации.

2. Основной особенностью корпоративного праздника является...

- А) Публицистичность
- Б) Документальность
- В) Массовость
- Г) Художественность.

3. Какого вида деятельности сценариста корпоративной досуговой программы не существует?

- А) Художественной
- Б) Игровой
- В) Педагогической
- Г) Организационной.

4. Установите соответствие между понятием и ее сущностью:

А).	Это главная мысль программы, ее социальный, философский, нравственный смысл	А)	Тема сценария корпоративной досуговой программы
Б).	Это экстракт всего самого важного, о чём рассказывается в сценарии	Б)	Идея сценария корпоративной досуговой программы

5. Какого вида монтажа в сценарии корпоративной досуговой программы не существует?

- А) Контрастный
- Б) Одновременный
- В) Параллельный
- Г) Вербальный.

6. Документация режиссерско-постановочного плана сценария корпоративной досуговой программы – это...

7. Что лишнего в цепочке постановки целей корпоративного мероприятия:

- а) знакомство
- б) формирование желаемого будущего
- в) проектирование приемов монтажа сценарного материала

- г) инициирование — запуск процесса; отстранение от прошлого, забот
- д) следование традиции с утерянным первоначальным смыслом
- е) времяпрепровождение.

8. Какого вида тимбилдинга не существует:

- а) социальный
- б) корпоративный
- в) кулинарный
- г) детский
- д) экстремальный
- е) спортивный
- ж) танцевальный
- з) творческий.

9. Что не относится к задачам корпоративной вечеринки:

- а) смена обыденной, монотонной офисной обстановки
- б) становление новых связей с новыми партнерами, государственными чиновниками, клиентами и другими нужными людьми
- в) снятие тяжелого эмоционального груза трудовых будней
- г) сплочение коллектива, укрепление хороших отношений между сотрудниками внутри компании
- д) презентация и защита новых проектов
- е) развитие и поддержка корпоративной культуры; поднятие престижа компании.

10. Корпоративные праздники по типу организации не включают:

- а) банкетные мероприятия, загородные мероприятия (выезды «на шашлыки» всем коллективом, развернутые «дни компании»)
- б) семейные мероприятия (Family Day - приглашение членов семей сотрудников компании)
- в) концептуальные мероприятия (масштабность и значительный бюджет мероприятия)
- г) курортно-гостиничные концептуальные мероприятия.

6.3 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Типовые вопросы для проведения зачета

1. Сущность корпоративной культуры
2. Цель и задачи корпоративной культуры компании
3. Сущность корпоративных принципов
4. Три сферы деятельности корпоративной культуры
5. Значимость корпоративной культуры для развития организации
6. Функции корпоративной культуры
7. Классификация видов корпоративной культуры
8. Уровни, компоненты и сущностная характеристика корпоративной культуры
9. Технологии формирования корпоративной культуры
10. Специфические особенности понятий «досуг» и «досуговая деятельность»

11. Основные направления досуговой деятельности и поведения
12. Сущностная характеристика корпоративного досуга как элемента корпоративной культуры.
13. Сущность корпоративной культуры
14. Цель и задачи корпоративной культуры компании
15. Сущность корпоративных принципов
16. Три сферы деятельности корпоративной культуры
17. Значимость корпоративной культуры для развития организации
18. Функции корпоративной культуры
19. Классификация видов корпоративной культуры
20. Уровни, компоненты и сущностная характеристика корпоративной культуры
21. Технологии формирования корпоративной культуры
22. Специфические особенности понятий «досуг» и «досуговая деятельность»
23. Основные направления досуговой деятельности и поведения
24. Сущностная характеристика корпоративного досуга как элемента корпоративной культуры.
25. Характеристика теоретической модели формирования культуры корпоративного досуга (по В.В. Медведенко)
26. Типы корпоративного досуга
27. Характеристика корпоративного праздника, определение его цели и задач
28. Профессиональный праздник как событийная основа корпоративного мероприятия
29. Характеристика основных видов корпоративных мероприятий
30. Особенности корпоративной вечеринки
31. Тематические корпоративные мероприятия
32. Корпоративные мероприятия банкетного формата
33. Тимбилдинг как развивающаяся форма корпоративного досуга
34. Квест как социально-культурное явление и форма корпоративного досуга
35. Характеристика методики организации и проведения корпоративного мероприятия
36. Сценарно-режиссерские основы корпоративного мероприятия

6.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Определение степени сформированности компетенций проводится в ходе промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета в устном виде с учетом уровней формирования компетенции (допороговый уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», пороговый уровень – оценке «удовлетворительно», продвинутый уровень – оценке «хорошо», высокий – оценке «отлично»).

По результатам зачета обучающиеся получают оценку «зачтено»/«не зачтено».

Код и наименование компетенции	Код индикатора	Уровни формирования компетенции	Описание показателей и индикаторов достижения компетенции на различных этапах ее формирования
ПК-2 Способен	ПК-2.1	допороговый (неудовлетворительн	ПК-2.1. Не способен обеспечить комплекс услуг по культурно-массовому

обеспечивать комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения		о)	досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы
		пороговый (удовлетворительно)	ПК-2.1. Частично способен обеспечить комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы
		продвинутый (хорошо)	ПК-2.1. В целом способен обеспечить комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы
		высокий (отлично)	ПК-2.1. Способен обеспечить комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы
	ПК-2.2	допороговый (неудовлетворительно)	ПК-2.2. Не разрабатывает самостоятельно сценарные планы и не привлекает специалистов для создания сценариев
		пороговый (удовлетворительно)	ПК-2.2. Частично разрабатывает самостоятельно сценарные планы и привлекает специалистов для создания сценариев
		продвинутый (хорошо)	ПК-2.2. В целом разрабатывает самостоятельно сценарные планы и привлекает специалистов для создания сценариев
		высокий (отлично)	ПК-2.2. Разрабатывает самостоятельно сценарные планы и привлекает специалистов для создания сценариев
	ПК-2.3	допороговый (неудовлетворительно)	ПК-2.3. Не заключает в пределах своей компетенции договоры
		пороговый (удовлетворительно)	ПК-2.3. Частично заключает в пределах своей компетенции договоры
		продвинутый (хорошо)	ПК-2.3. В целом заключает в пределах своей компетенции договоры
		высокий (отлично)	ПК-2.3. Заключает в пределах своей компетенции договоры
	ПК-2.4	допороговый (неудовлетворительно)	ПК-2.4. Не способен руководствоваться в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок
		пороговый (удовлетворительно)	ПК-2.4. Частично руководствуется в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок

		продвинутый (хорошо)	ПК-2.4. В целом руководствуется в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок
		высокий (отлично)	ПК-2.4. Руководствуются в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок
	ПК-2.5	допороговый (неудовлетворительно)	ПК-2.5. Не способен применить Технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта
		пороговый (удовлетворительно)	ПК-2.5. Частично способен применить Технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта
		продвинутый (хорошо)	ПК-2.5. В целом способен применить Технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта
		высокий (отлично)	ПК-2.5. Применяет технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта

Критерии оценивания компетенций:

– *высокий уровень* – оценка 5 **«отлично»**: обучающийся продемонстрировал глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, дискуссионность данной проблематики, умение связать теорию с возможностями ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения, владение методиками исследований, методами проектных решений;

– *продвинутый уровень* – оценка 4 **«хорошо»**: обучающийся продемонстрировал твердые знания программного материала, умение выбирать конкретные методы решения сложных задач, но при этом допустимы несущественные неточности в ответе на вопрос и при применении теоретических положений при решении практических задач;

– *пороговый уровень* – оценка 3 **«удовлетворительно»**: обучающийся показал знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, умение решать простые задачи на основе базовых знаний и заданных алгоритмов действий, испытывать затруднения при решении практических задач;

– *допороговый уровень* – оценка 2 **«неудовлетворительно»**: обучающийся демонстрирует незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий.

6.5 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки индикаторов достижения компетенций, характеризующие этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знания, умения), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	Типовые контрольные задания
ПК-2 Способен обеспечивать комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения	ПК-2.1. Обеспечивает комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы	<p>Знает: основы обеспечения комплекса услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы</p> <p>Умеет: обеспечивать комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы</p> <p>Владеет: основными технологическими подходами к обеспечению комплекса услуг по культурно-массовому досугу населения, используя в своей работе инновационные формы и современные методы</p>	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов и обоснованием выбора – 2 шт.
	ПК-2.2. Разрабатывает самостоятельно сценарные планы и привлекает	Знает: принципы самостоятельной разработки сценарных планов и	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов и

	специалистов для создания сценариев	привлечения специалистов для создания сценариев Умеет: разрабатывать самостоятельно сценарные планы и привлекать специалистов для создания сценариев Владеет: технологий самостоятельной разработки сценарных планов и привлечения специалистов для создания сценариев	обоснованием выбора – 2 шт.
	ПК-2.3. Заключает в пределах своей компетенции договоры	Знает: механизмы заключения договоров в пределах своей компетенции Умеет: заключать в пределах своей компетенции договоры Владеет: технологий заключения договоров в пределах своей компетенции	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов и обоснованием выбора – 2 шт.
	ПК-2.4. Руководствуются в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок	Знает: основы руководства в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов и обоснованием выбора – 2 шт.

		<p>Умеет: руководствоваться в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок</p> <p>Владеет: технологий руководства в профессиональной деятельности нормативными документами, регламентирующими систему и порядок государственных закупок</p>	
	ПК-2.5. Применяет технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта	<p>Знает: основы применения технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта</p> <p>Умеет: применять технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта</p> <p>Владеет: методикой применения технологии продюсирования в продвижении культуротворческого продукта</p>	<p>Задание закрытого типа на установление соответствия – 1 шт.</p> <p>Задание открытого типа с развернутым ответом – 1 шт.</p>

Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов и обоснованием выбора

Задание 1.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Что не относится к иррациональным целям корпоративной досуговой программы:

- а) адаптация,
- б) акклиматизация
- в) интеграция,
- г) поддержание ценностного стандарта организации.

Ответ:

Обоснование:

Задание 2.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Основной особенностью корпоративного праздника является...

- а) публицистичность
- б) документальность
- в) массовость
- г) художественность.

Ответ:

Обоснование:

Задание 3.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Какого вида деятельности сценариста корпоративной досуговой программы не существует?

- а) художественной
- б) игровой
- в) педагогической
- г) организационной.

Ответ:

Обоснование:

Задание 4.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Какого вида монтажа в сценарии корпоративной досуговой программы не существует?

- а) контрастный
- б) одновременный
- в) параллельный
- г) вербальный.

Ответ:

Обоснование:

Задание 5.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Что лишнего в цепочке постановки целей корпоративного мероприятия:

- а) знакомство
- б) формирование желаемого будущего
- в) проектирование приемов монтажа сценарного материала
- г) инициирование — запуск процесса; отстранение от прошлого, забот
- д) следование традиции с утерянным первоначальным смыслом
- е) времяпрепровождение.

Ответ:

Обоснование:

Задание 6.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Какого вида тимбилдинга не существует:

- а) социальный
- б) корпоративный
- в) кулинарный
- г) детский
- д) экстремальный
- е) спортивный
- ж) танцевальный
- з) творческий.

Ответ:

Обоснование:

Задание 7.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Что не относится к задачам корпоративной вечеринки:

- а) смена обыденной, монотонной офисной обстановки
- б) становление новых связей с новыми партнерами, государственными чиновниками, клиентами и другими нужными людьми
- в) снятие тяжелого эмоционального груза трудовых будней
- г) сплочение коллектива, укрепление хороших отношений между сотрудниками внутри компании
- д) презентация и защита новых проектов
- е) развитие и поддержка корпоративной культуры; поднятие престижа компании.

Ответ:

Обоснование:

Задание 8.

Прочитайте текст, выберите все правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор.

Корпоративные праздники по типу организации не включают:

- а) банкетные мероприятия, загородные мероприятия (выезды «на шашлыки» всем коллективом, развернутые «дни компании»)
- б) семейные мероприятия (Family Day - приглашение членов семей сотрудников компании)

- в) концептуальные мероприятия (масштабность и значительный бюджет мероприятия)
г) курортно-гостиничные концептуальные мероприятия.

Ответ:

Обоснование:

Задание закрытого типа на установление соответствия

Задание 9.

Прочитайте текст и установите соответствие.

Установите соответствие между понятием и ее сущностью.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Понятие		Сущность	
А	Это главная мысль программы, ее социальный, философский, нравственный смысл	1	Тема сценария корпоративной досуговой программы
Б	Это экстракт всего самого важного, о чём рассказывается в сценарии	2	Идея сценария корпоративной досуговой программы

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами

А	Б

Задание открытого типа с развернутым ответом

Задание 10.

Внимательно прочитайте текст задания и запишите ответ используя четкие компактные формулировки.

Документация режиссерско-постановочного плана сценария корпоративной досуговой программы – это...

Ключи к оценочным материалам и критерии оценивания

Код компетенции	Номер задания	Ответ	Критерии
ПК-2	1	акклиматизация	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	2	массовость	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	3	игровой	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	4	вербальный	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	5	проектирование приемов монтажа сценарного материала	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	6	социальный	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

			отсутствие – 0 баллов
	7	презентация и защита новых проектов	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	8	курортно-гостиничные концептуальные мероприятия	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	9	А - 2 Б - 1	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
	10	фиксация на бумаге основных элементов замысла и методики организации исполнителей и зрителей программы	Верный ответ – 2 балла; Неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

6.6 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю). Шкала оценивания

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) регламентируется «Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся». Порядок проведения промежуточной аттестации включает в себя шкалу оценивания результатов промежуточной аттестации. В университете принята пятибалльная шкала оценивания, которая предусматривает оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено».

7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 основная литература:

1. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура и PR : учебно-практическое пособие / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. - М. : Ростов н/Д.: MapT , 2003. - 416 с.
2. Тараторин, Е.В. Технология корпоративного досуга: учебное пособие / Е.В. Тараторин. – Орел: ОГИК, 2018. – 275 с.

7.2 дополнительная литература:

1. Третьякова, Т.Н. Анимационная деятельность в социально-культурном сервисе и туризме : учебное пособие / Т. Н. Третьякова. - М. : Академия, 2008. – 272 с.
2. Ярошенко, Н.Н. Социально-культурная анимация : учеб. пособие / Н. Н. Ярошенко. - М. : МГУКИ, 2005. - 124 с.

7.3 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

В настоящее время в университете используется следующее программное обеспечение: Лицензионное ПО, Программные продукты от ЗАО «Электронные офисные системы»: свободно-распространяемое/бесплатное ПО или ПО с открытым кодом, Электронные образовательные ресурсы и электронные учебные издания, интернет-ресурсы (базы данных, информационно-справочные и поисковые системы), размещенные на сайте образовательной организации.

8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОСНАЩЕННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 32.</p> <p>683032, Камчатский край, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Пограничная д. 4, 40,7 кв. м., № 32</p>	<p><u>Основное оборудование:</u> мебель учебная; рабочая станция с выходом в сеть Интернет и доступом к ЭБС – 12 шт.; мультимедийный проектор – 1 шт.; интерактивная панель Lumien – 1 шт.</p> <p><u>Используемое ПО:</u> Microsoft Windows 10 (Лицензия ООО «Софистика» № 324 от 20.12.2018); Microsoft Office (Лицензия ООО «Софистика» № 324 от 20.12.2018); Антивирус Касперский (Лицензия LLC Legion (Легион ООО) № 2922-220210-124928-673-699); 7-ZIP; Corvid EVAL; Dev-C++; Google Chrome; Python; Scilab; TexLive; TexMaker; Visual Studio.</p>

9 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

9.1 Организация самостоятельной работы по изучению дисциплины (модуля)

Успешное освоение дисциплины предполагает активную работу обучающегося во время контактной работы с преподавателем, выполнение контрольных мероприятий и внеаудиторную самостоятельную работу.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся выполняется на учебных практических, семинарских, индивидуальных занятиях под непосредственным руководством и контролем преподавателя;

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся выполняется без участия преподавателя. К ней относится: подготовка к аудиторным занятиям, включая лекции, семинары, дискуссии и т.д.; выполнение тестовых заданий с использованием интернет-тренажеров, выполнение курсовых работ; подготовка рефератов, докладов, обзоров и других видов письменных работ; подготовке к участию в научных мероприятиях, конкурсах и т.д.

При подготовке к учебным занятиям обучающемуся следует использовать учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля), приведенное в настоящей программе.

Организация самостоятельной работы обучающихся по дисциплине осуществляется в соответствии с «Положением о самостоятельной работе обучающихся».

Учебно-методическое обеспечение определенных видов самостоятельной работы обучающихся включает:

-методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся;

- методические рекомендации по выполнению курсовых работ;
- методические рекомендации по выполнению контрольных работ;
- методические рекомендации по выполнению реферата;
- перечень заданий при подготовке к текущему контролю и промежуточной аттестации;
- иные материалы.

9.2 Организация изучения дисциплины (модуля) для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебный процесс по дисциплине строится на компетентностно-ориентированном и индивидуально-дифференцированном подходе, с учетом особенностей заболевания и психофизического развития, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, на основе рабочей программы учебной дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся. Присутствует доступная среда, достаточная для обеспечения возможности беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в здание (пандусы и другие устройства и приспособления), на первом этаже главного корпуса, без перепада высот от уровня входа находится научная библиотека.

В период обучения университет обеспечивает специальные условия для лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- 1) по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме с учетом их особых потребностей справочной информации о расписании учебных занятий;
 - обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) по слуху:
 - дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной;
 - обеспечение надлежащими звуковыми и визуальными средствами воспроизведения информации;
- 3) для имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения: расширенные дверные проемы и другие приспособления.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться совместно с другими в группах или, при необходимости, по индивидуальному учебному плану.

При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении промежуточной аттестации.