КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование навыка коммуникативного взаимодействия в профессиональной и академической сфере, в том числе на иностранном языке.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Корпоративная культура и профессиональная этика» относится к базовой части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Корпоративная культура и профессиональная этика» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Деловой китайский язык», «ИКТ в лингвистике», «История и культура Китая», «Литература Китая», «Практический курс английского языка», «Практический курс китайского языка», «Русский язык и культура речи», «Лексикология английского языка», «Лексикология китайского языка», «Литературное редактирование», «Основы теории коммуникации», «Практика устной и письменной речи (английский язык)», «Практика устной и письменной речи (китайский язык)», «Практический курс речевого общения (китайский язык)», «Теоретическая грамматика английского языка», «Теоретическая грамматика китайского языка», прохождения практики «Производственная (консультационная) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4);
- способен осуществлять межкультурное и межязыковое взаимодействие в устной и письменной формах как в общей, так и профессиональной сферах общения (ОПК-4).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- определение культуры, корпоративной культуры;
- типы взаимодействий при овладении корпоративной культурой;
- понятие доминирующей культуры, субкультуры;
- модели культурного взаимодействия;
- определение профессиональной этики;

уметь

- определять основные атрибуты корпоративной культуры;
- получать информацию о корпоративной культуре в процессе культурной адаптации;
- определять уровни корпоративной культуры;
- определять влияние взаимодействия макро- и микро-культур на межличностные отношения;
- использовать этикетные модели поведения в межкультурном общении;

владеть

- ключевыми теоретическими понятиями;
- механизмами передачи корпоративной культуры;
- способностью анализа КК в соответствие с типологией;

- навыками культурной синергии;
- навыками ведения деловых встреч (переговоров).

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 38 ч., СРС – 66 ч.),
распределение по семестрам – 8,
форма и место отчётности – зачёт (8 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Понятие корпоративной культуры. История возникновения..
Определения культуры. Предпосылки формирования термина корпоративная культура (КК).
Определение КК. КК в научных исследованиях. Основные атрибуты КК.

Формирование корпоративных культур..
Механизмы передачи КК. Факторы, способствующие поддержанию КК. "Агенты" аккультурации.

Уровни корпоративных культур. Типологии корпоративных культур..
Доминирующие культуры и субкультуры. Различные подходы к определению уровней КК.
Типы КК (по Т. Дину и А. Кеннеди, по Ф. Тромпенаарсу, по Г. Хофстеде)

Корпоративные и национальные культуры многонациональных корпораций.
Модели культурного взаимодействия. Факторы влияющие на взаимодействие макро- и микрокультур. Культурная синергия.

Национально-маркированные особенности профессиональной этики..
Понятие профессиональной этики. Профессиональная этика в русской, китайской и американской лингвокультурах. Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности. Психологические и этические основы культуры деловых отношений.

6. Разработчик

Кожемякина Валерия Алексеевна, старший преподаватель кафедры межкультурной коммуникации и перевода ФГБОУ ВО "ВГСПУ".