

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.09.2021 14:45:14  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca164840368c7d1a509e5f1e105f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена  
09.12.2019 г.

09.12.2019 г.  
протокол № 6  
Зав. кафедрой Тонких Н.В.



Председатель  Карх Д.А.  
(подпись)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Наименование дисциплины	Управление внутренними коммуникациями и корпоративной культурой
Направление подготовки	38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	заочная
Год набора	2020
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Пеша Анастасия Владимировна	

Екатеринбург  
2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>3</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>4</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>6</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>12</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>12</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>13</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>14</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от
ПС	

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

развитие у студентов теоретических представлений об организационной культуре и формирование профессиональных компетенций в области создания и совершенствования организационной культуры компании

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 7						
Зачет, Контрольная работа	144	18	8	10	122	4

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитическая	
ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	ИД-1.ПК-28 Знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации Умеет использовать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации Владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

### 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов				
	Наименование темы	Всего	Контактная работа (по уч.зан.)	Самост.	Контроль

		часов	Лекции	Лабораторные	Практические занятия	работа	самостоятельной работы
Семестр 7		140					
Тема 1.	Понятие организационной культуры	21	0,5		0,5	20	
Тема 2.	Основные элементы организационной культуры	21	0,5		0,5	20	
Тема 3.	Система ценностей и стандарты поведения как элементы организационной культуры	21	0,5		0,5	20	
Тема 4.	Подходы к типизации организационных культур	6	0,5		0,5	5	
Тема 5.	Национальный фактор в развитии организационной культуры	11	0,5		0,5	10	
Тема 6.	Подход к отбору и набору персонала через соответствие их основным составляющим организационной культуры	10	0,5		0,5	9	
Тема 7.	Диагностика организационной культуры	10	0,5		0,5	9	
Тема 8.	Технологии формирования организационной культуры	11	0,5		0,5	10	
Тема 9.	Технологии поддержания и развития организационной культуры	12,5	0,5		3	9	
Тема 10.	Взаимосвязь организационной культуры и экономической эффективности организации	16,5	3,5		3	10	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
темы 1-10	Тест (приложение 4)	для проверки знаний по темам применяется тест из 10 заданий (два варианта)	100%-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено

темы 1-10	контрольная работа (приложение 6)	Выполнение контрольной работы осуществляется на основе знаний, полученных в результате самостоятельного изучения курса в целях формирования устойчивых понятий по теоретическим положениям дисциплины и навыков по их практическому использованию.	Оценка «Зачтено» Глубокое усвоение программного материала, логически стройное изложение ответа на вопросы, правильное применение теоретических положений при решении кейса. Оценка «Не зачтено» Не знание значительной части программного материала, не способность сформулировать четко и системно ответы на поставленные в кейсе вопросы.
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
7 семестр (За)	билет для зачета (приложение 5)	В билете 2 теоретических вопроса	50-100% ответа на вопросы

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Понятие организационной культуры</p> <p>Понятие организационной культуры. Функции, свойства, стратегии изучения культуры организаций. Уровни организационной культуры. Принципы организационной культуры.</p> <p>Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами</p>
<p>Тема 2. Основные элементы организационной культуры</p> <p>Характеристики организационной культуры по Харрису и Морану. Структура элементов организационной культуры. Миссия и видение как элементы организационной культуры. Герои, символы, мифы и другие элементы организационной культуры.</p>
<p>Тема 3. Система ценностей и стандарты поведения как элементы организационной культуры</p> <p>Система ценностей организации как один из важнейших элементов организационной культуры. Основы управления ценностями в организации. Взаимосвязь организационных ценностей и стандартов поведения.</p>
<p>Тема 4. Подходы к типизации организационных культур</p> <p>Практическое значение типологий корпоративных культур. Национальные типы корпоративной культуры. Отраслевые типы корпоративной культуры. «Психологическая» типология корпоративной культуры</p>
<p>Тема 5. Национальный фактор в развитии организационной культуры</p> <p>Системный подход изучения национального в организационной культуре. Модели глобального влияния. Оргкультура интернациональных организаций. Особенности организационной культуры Российских компаний различных сфер деятельности.</p>
<p>Тема 6. Подход к отбору и набору персонала через соответствие их основным составляющим организационной культуры</p> <p>Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. Методы недирективного сокращения персонала.</p>
<p>Тема 7. Диагностика организационной культуры</p> <p>Диагностика типа культуры и построение профиля организационной культуры. Этапы и инструменты диагностики организационной культуры. Методы диагностики организационной культуры. Возможности визуализации организационной культуры. Методические и методологические проблемы диагностики организационной культуры. Оценка организационной культуры.</p>
<p>Тема 8. Технологии формирования организационной культуры</p> <p>Теоретические аспекты управления организационной культурой. Принципы и методы формирования организационной культуры. Интеграция интересов организации и сотрудников через социализацию, адаптацию и организацию обучения персонала. Мотивационный механизм формирования организационной культуры.</p>
<p>Тема 9. Технологии поддержания и развития организационной культуры</p> <p>Роль руководства в поддержании и развитии организационной культуры. Инструменты и методы поддержания и развития организационной культуры.</p>
<p>Тема 10. Взаимосвязь организационной культуры и экономической эффективности организации</p> <p>Влияние организационной культуры на социальную, организационную и экономическую деятельность организации. Показатели эффективности влияния организационной культуры на деятельность организации. Управление внутренними коммуникациями и корпоративной культурой и HR-бренд.</p>

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 1. Понятие организационной культуры</p> <p>Место организационной культуры в компании.</p> <p>Форма проведения: семинар, фасилитация, дискуссия.</p> <p>Вопросы: Понятие организации. Культура человека и культура организации. Сущность феномена организационной культуры в интерпретации зарубежных и отечественных авторов. Виды культуры организации, их специфика. Управление внутренними коммуникациями и корпоративной культурой и корпоративная культура. Основные подходы в определении структуры организационной культуры. Уровни организационной культуры (Э. Шейн). Элементы культуры производства (А. А. Погорадзе). Организационные структуры управления и Управление внутренними коммуникациями и корпоративной культурой.</p>
--

<p>Тема 2. Основные элементы организационной культуры</p> <p>Занятие 2. Основные элементы организационной культуры</p> <p>Форма проведения: ситуационно-ролевая деловая игра, презентация, дискуссия.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Миссия и видение как элементы организационной культуры.</li> <li>2. Герои, символы, мифы и другие элементы организационной культуры</li> </ol>
<p>Тема 3. Система ценностей и стандарты поведения как элементы организационной культуры</p> <p>Ценности компании как важнейший элемент корпоративной культуры.</p> <p>Форма проведения: ситуационная деловая игра, мозговой штурм.</p> <p>Вопросы:</p> <p><b>Проработка и выделение ключевых ценностей, норм и правил взаимодействия в организации.</b></p>
<p>Тема 4. Подходы к типизации организационных культур</p> <p>Типология организационной культуры.</p> <p>Форма проведения: круглый стол.</p> <p>Основные вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Применение в практике деятельности организаций различных типологий организационных культур</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Типология К. Камерона и Р. Куинна.</li> <li><input type="checkbox"/> Типология Р. Рютеннгера (Дила-Кеннеди).</li> <li><input type="checkbox"/> Типология Ч. Хэнди</li> <li><input type="checkbox"/> Типология У. Оучи</li> <li><input type="checkbox"/> Типология Гирта Г. Хофштеде</li> <li><input type="checkbox"/> Классификация Р. Рюттингера</li> </ul> <p><b>2. Битва аргументов «За» и «Против» культуры бывают «сильными» и «слабыми»</b></p>
<p>Тема 5. Национальный фактор в развитии организационной культуры</p> <p>Национальный фактор в развитии и формировании корпоративной культуры</p> <p>форма работы: решение кейсов, фасилитация.</p> <p>ключевые кейсы (тематика)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Корпоративная культура транснациональных</li> <li>2. Корпоративная культура крупных Федеральных компаний.</li> <li>3. Корпоративная культура организаций разных сфер деятельности.</li> </ol>
<p>Тема 6. Подход к отбору и набору персонала через соответствие их основным составляющим организационной культуры</p> <p>EVP и корпоративная культура: подбор персонала</p> <p>Форма проведения: проектная работа</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 EVP и его место в корпоративной культуре</li> <li>2 Сколько должно быть ЦПР в компании, от чего это зависит</li> <li>3 Как разработать ЦПР</li> <li>4 Разработка и анализ результатов разработки ЦПР для организаций под задачи.</li> </ol>
<p>Тема 7. Диагностика организационной культуры</p> <p>Диагностика организационной культуры.</p> <p>Форма проведения: мозговой штурм (генерация идей), проектирование (в рамках решения кейса), диагностика.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка диагностического инструментария для оценки корпоративной культуры компании.</li> <li>2. Диагностика корпоративной культуры заданной группы.</li> </ol> <p>Рекомендуемые материалы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лекционные и практические результаты работы над темой 4.</li> </ol>

<p>Тема 8. Технологии формирования организационной культуры Event-management как инструмент развития корпоративной культуры Форма проведения: деловые игры, решение кейсов, проектирование, мозговой штурм, составление mind-map и др. Вопросы: 1. Проектирование event-мероприятий. 2. Деловая игра «Техника креативного мышления». 3. Творческие сессии. 4. Работа с проектной документацией. 5. Особенности организации деловых мероприятий. <u>6. Тимбиллинги и тимспиритсы: разрабатываем грамотно.</u></p>
<p>Тема 9. Технологии поддержания и развития организационной культуры Event-management как инструмент развития корпоративной культуры Форма проведения: деловые игры, решение кейсов, проектирование, мозговой штурм, составление mind-map и др. Вопросы: 1. Проектирование event-мероприятий. 2. Деловая игра «Техника креативного мышления». 3. Творческие сессии. 4. Работа с проектной документацией. 5. Особенности организации деловых мероприятий. <u>6. Тимбиллинги и тимспиритсы: разрабатываем грамотно.</u></p>
<p>Тема 10. Взаимосвязь организационной культуры и экономической эффективности организации Оценка эффективности корпоративной культуры в организации. Форма проведения: SWOT-анализ Вопросы: 1. Анализ сильных и слабых сторон корпоративной культуры. 2. Анализ возможностей и угроз корпоративной культуры. 3. Анализ целей работы над корпоративной культуры в 4 полях, исходя из поставленных <u>организационных целей.</u></p>

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 1. Понятие организационной культуры Виды работ: 1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. подготовка вопросов темы 1 Тема: Организационная коммуникация Цель: Изучить взаимосвязь корпоративной культуры и эффективности коммуникаций в организации. Вопросы для изучения: 1. Коммуникация как процесс, элементы коммуникации. 2. Взаимосвязь коммуникаций и корпоративной культуры. 3. Формальная и неформальная коммуникация. Деловая коммуникация. 4. Вертикальная и горизонтальная коммуникация. <u>5. Внешнее коммуникационное взаимодействие организации.</u></p>
<p>Тема 2. Основные элементы организационной культуры 1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2. подготовка вопросов темы 2 Тема: Структура элементов организационной культуры Цель: закрепить теоретические знания о компонентах и элементах организационной культуры рассмотрением конкретных примеров. Задание: <u>Провести анализ артефактов культуры в периодических изданиях. Интернет-сайтов компаний.</u></p>

Тема 3. Система ценностей и стандарты поведения как элементы организационной культуры

Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 3

Тема: Имидж руководителя и корпоративная культура.

Цель: проанализировать взаимосвязь ценностей, принципов и личных целей руководителя с корпоративной культурой компании.

Вопросы:

1. Имидж-модели руководителей.
2. Компетенции руководителя организации.
3. Как личные ценности и цели руководителя влияют на организационную корпоративную культуру компании.
4. Создание эффективного социально-психологического климата как функция руководителя.
5. Анализ конкретных примеров влияния сильных личностей на организационную (корпоративную)

~~использовать~~

Тема 4. Подходы к типизации организационных культур

Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 4

Тема: Влияние организационной культуры на управление персоналом.

Цель: Изучить вопрос влияния организационной культуры на систему управления персоналом.

Вопросы для изучения:

1. Корпоративный кодекс как ориентир в выборе форм поведения персонала.
2. Вопросы мотивации персонала в корпоративном кодексе компании.
3. Удовлетворенность трудом как главный мотив, формируемый организационной культурой

Тема 5. Национальный фактор в развитии организационной культуры

Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 5

Тема: Диагностика организационной (корпоративной культуры) в национальном контексте

Цель: закрепить теоретические знания в области диагностики корпоративной культуры.

Вопросы:

1. Измеримость организационной культуры: сила, сплоченность, тип.
2. Гендерный аспект анализа организационной культуры

Тема 6. Подход к отбору и набору персонала через соответствие их основным составляющим организационной культуры

Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 6

Тема: Подбор и организационная культура

Цель: закрепить теоретические и практические знания о взаимосвязи двух направлений работы с персоналом

Вопросы:

1. Роль КК в подборе персонала?
2. Разработка и продвижение вакансии в соответствии с особенностями корпоративной культуры

~~компании~~

## Тема 7. Диагностика организационной культуры

### Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 7

### Тема: Диагностика организационной (корпоративной культуры)

Цель: закрепить теоретические знания в области диагностики корпоративной культуры.

### Вопросы:

1. Измеримость организационной культуры: сила, сплоченность, тип.
2. Гендерный аспект анализа организационной культуры

## Тема 8. Технологии формирования организационной культуры

### Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 8

### Тема: Формирование организационной культуры и методы ее поддержания

Цель: закрепить знания по теоретическим аспектам формирования корпоративной культуры.

### Вопросы:

1. Какие факторы, оказывают влияние на формирование организационной культуры?
2. Каковы этапы формирования организационной культуры?
3. Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры?
4. Каковы первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры?
5. Какие факторы способствуют поддержанию организационной культуры?
6. Что такое аккультуризация?
7. Какие существуют методы получения информации об организационной культуре?

## Тема 9. Технологии поддержания и развития организационной культуры

### Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 9

### Тема: Формирование организационной культуры и методы ее поддержания

Цель: закрепить знания по теоретическим аспектам формирования корпоративной культуры.

### Вопросы:

1. Какие факторы, оказывают влияние на формирование организационной культуры?
2. Каковы этапы формирования организационной культуры?
3. Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры?
4. Каковы первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры?
5. Какие факторы способствуют поддержанию организационной культуры?
6. Что такое аккультуризация?
7. Какие существуют методы получения информации об организационной культуре?

Тема 10. Взаимосвязь организационной культуры и экономической эффективности организации

Виды работ:

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;
2. подготовка вопросов темы 10

Тема: Организация детских праздников как event-мероприятий в рамках развития и поддержания корпоративной культуры.

Цель: закрепить знания в event-management.

Вопросы для изучения:

1. Детский праздник как корпоративное мероприятие: цели, задачи.
2. Проектирование детского мероприятия.
3. Оценка эффективности

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ

не предусмотрены

7.4. Электронное портфолио обучающегося

Размещается контрольная работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

## Основная литература:

1. Резник С. Д.. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Управление персоналом". - Москва: ИНФРА -М, 2015. - 463 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=467203>
2. Соломанидина Т. О.. Организационная культура компании [Электронный ресурс]:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 624 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=473927>
3. Егоршин А. П.. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом". - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 352 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=445836>
4. Элияшева М. И., Вырупаева Т. В., Улина С. Л., Егошина Т. Л., Моськина И. Ю.. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2015. - 260 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=967543>

## Дополнительная литература:

1. Тетт Д., Агафонов Г., Грибова К., Попова Е. П.. Синдром "шахты":как преодолеть разобщенность в жизни и обществе. - Москва: Сбербанк : [Олимп-Бизнес], 2017. - 374 с.
2. Барков С. А., Амозова Л. Н., Бороздина Г. Б., Гавриленко О. В., Денильханов А. Х., Дорохина О. В., Зубков В. И., Зырянов В. В., Барков С. А., Зубков В. И.. Управление человеческими ресурсами. Ч. 2 [Электронный ресурс]:учебник и практикум для академического бакалавриата. - Москва: Юрайт, 2019. - 245 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434312>
3. Згонник Л. В.. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент". - Москва: Дашков и К°, 2017. - 232 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=513285>
4. Шунейко А. А., Авдеенко И. А.. Коммуникативный менеджмент [Электронный ресурс]:учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 176 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=995613>
5. Папкова О. В.. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]:учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр"). - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. - 160 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=999587>
6. Орехов С. А., Селезнев В. А., Земляков Д. Н., Иванова С. П., Баранников А. Л., Орехов С. А.. Корпоративное управление [Электронный ресурс]:учебник для академического бакалавриата. - Москва: Юрайт, 2019. - 312 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438825>
7. Бакирова Г. Х.. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]:Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом». - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 591 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1028567znanium.com>

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Перечень лицензионное программное обеспечение:**

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.