

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:
24f866be2aca164840568b11c509e511e605f

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

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования

10.12.2019 г.
протокол № 7
Зав. кафедрой Орехова С.В.

15 января 2020 г.
протокол № 5
Председатель  Карх Д.А.
(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Организационная культура фирмы
Направление подготовки	38.03.01 ЭКОНОМИКА
Профиль	Экономика предприятий и организаций
Форма обучения	очная
Год набора	2020
Разработана:	
Доцент, к.э.н.	
Арбенина Татьяна Ивановна	

Екатеринбург
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	5
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	15
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	15
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	16
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	17

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 38.03.01 ЭКОНОМИКА (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование компетенций, направленных на развитие основных управленческих навыков, связанных с возможностью сделать более совершенными и эффективными человеческие ресурсы, являющиеся главным конкурентным преимуществом любой организации.

Основными задачами курса являются:

- изучение методологических основ формирования целевой организационной культуры как результата управления поведением людей в организации;
- формирование практических навыков принятия решений в определенных поведенческих ситуациях.

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 6						
Экзамен	216	54	18	36	126	6

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

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

Общепрофессиональные компетенции (ОПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	ИД-1.ОПК-4 Знает основы менеджмента и поиска организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности Умеет находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности Владеет навыками принятия ответственности за организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
расчетно-экономическая	
ПК-3 способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	ИД-1.ПК-3 Знать: экономические разделы планов расчетов. Уметь: выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты. Владеть навыками (трудовые действия) обоснования и представления результатов работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
организационно-управленческая	
ПК-11 способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	ИД-1.ПК-11 Знать: критерии социально-экономической эффективности, виды рисков с целью принятия обоснованных управленческих решений. Уметь: критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений. Владеть навыками (трудовые действия) разработки и обоснования предложений по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.
ПК-9 способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	ИД-1.ПК-9 Знать: основы управленческих подходов организации малой группы. Уметь: организовать деятельность малой группы. Владеть навыками (трудовые действия) реализации конкретного экономического проекта в рамках малой группы.

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 6		180					
Тема 1.	Организационная культура и ее место в управлении организацией	22	4		4	14	
Тема 2.	Мотивационные механизмы формирования организационных	22	2		4	16	
Тема 3.	Механизмы группообразования в формировании организационных культур	18	2		4	12	
Тема 4.	Властные механизмы формирования организационных культур	18	2		4	12	
Тема 5.	Коммуникационные механизмы формирования организационных	18	2		4	12	

Тема 6.	Управление инновациями и формирование организационных культур	30	2		8	20	
Тема 7.	Имиджевые механизмы формирования организационных культур	26	2		4	20	
Тема 8.	Моделирование влияния организационной культуры на результативность деятельности компании	26	2		4	20	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1-3	Тест	Тест из 10 вопросов (открытые и закрытые) 2 варианта	Правильность ответов (0-100 баллов)
Темы 1-6	Доклад-презентация	Темы докладов.	Оценивается умение раскрыть тему, работать с различными источниками информации, актуальность рассмотренных взглядов на проблему, логичность изложения мыслей, наличие практических примеров, умение преподнести материал аудитории, вызвать интерес, вести полемику. (0-100 баллов)

Темы 6-8	Творческая работа	Перечень выполняемых работ (3 части)	<p>Оценивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение использовать методы диагностики организационной культуры и владение методами анализа различных поведенческих моделей в организации, элементов организационной культуры. (0- 50 баллов) - аргументация предложений по управлению организационной культурой. (0- 50 баллов)
Промежуточный контроль (Приложение 5)			

<p>6 семестр (Эк)</p>	<p>Экзаменационный билет</p>	<p>Билет включает: 1. 2 теоретических вопроса в открытой форме 2. мини-кейс</p>	<p>1. Оценивается правильность воспроизведения знаний, умение логично обосновать точку зрения, владение навыками аргументации. (0-50 баллов) 2. Оценивается: - умение студента, провести анализ ситуации (0-25 баллов) - способность предложить возможные решения и интерпретировать последствия предложенных решений (0-25 баллов)</p> <p>Критерии: до 49% от общего количества набранных баллов - " неудовлетворительно"; от 50% до 69% от общего количества набранных баллов - "удовлетворительно"; от 70% до 84 % от общего количества набранных баллов - "хорошо"; от 85% до 100% - "отлично".</p>
---------------------------	------------------------------	---	---

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. Организационная культура и ее место в управлении организацией</p> <p>Концепция организационной культуры. Характеристики организационной культуры (по Ф.Харрису и Р.Морану). Уровни формирования организационной культуры. Типология организационных культур: по соотношению целей организации и работников (по Д.Коулу), по источникам формирования (по Ч. Хэнди), по базовым ценностям (по Дилу и Кеннеди). Значение национального фактора в формировании организационной культуры (модели Хофстида, Лэйн и Дистефано, Оучи, Льюиса). Субкультуры в организации. Корпоративная культура.</p> <p>Цели организации, групп, индивидов. Их взаимосвязи и влияние на организационную культуру.</p> <p><u>Модель формирования организационной культуры (по Э.Шайну).</u></p>
<p>Тема 2. Мотивационные механизмы формирования организационных культур</p> <p>Понятие личности и ее структура. Представления о человеке в организации (стереотипы). Критериальная основа поведения человека в организации. Роли человека в организации.</p> <p>Трудовая мотивация: сущность, структура, теории, модели.</p> <p>Личностное деловое поведение: содержание, характеристики. Типы делового поведения человека в организации: в зависимости от стереотипа восприятия работника руководителем; в зависимости от сочетания формирующих его установок.</p> <p>Вхождение человека в организацию. Аспекты адаптации человека к организационному окружению.</p> <p><u>Трудовая дисциплина. Удовлетворенность человека трудом в организации</u></p>
<p>Тема 3. Механизмы группообразования в формировании организационных культур</p> <p>Понятие групп и их основные характеристики. Виды групп. Теории группообразования. Этапы формирования группы (по Б.Такмену. Содержательные и процессуальные аспекты деятельности группы (групповая динамика). Функции группы: ориентированные на задачу и поддерживающие.</p> <p>Поведение индивида в группе: роли и статусы.</p> <p>Конфликтная ситуация. Причины конфликтов. Классификация конфликтов. Модель развития конфликта. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Фрустрация. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в культуре современных организаций.</p> <p>Понятие и основные признаки команды. Функции в команде. Виды команд. Проблемы, возникающие в работе команды.</p> <p>Признаки эффективной группы. Факторы, влияющие на эффективность работы групп в организации. <u>Управление группами в организации. Групповая мотивация трудовой деятельности.</u></p>
<p>Тема 4. Властные механизмы формирования организационных культур</p> <p>Формальные регуляторы организационного поведения: понятие, поведенческие модели управленческих отношений в организации (по Красовскому Ю.Д.). Факторы, влияющие на выбор типа управленческих отношений при проектировании организации.</p> <p>Влияние и власть в организации. Основные противоречия власти в организации. Источники и основы власти. Власть и лидерство. Типы лидерства. Теории лидерства. Типы власти: по основам, по источникам, по инструментам воздействия. Делегирование власти. Процессы реализации власти. Принципы использования процессов реализации власти. Дисциплинарные отношения в организации: понятие и виды. <u>Методы управления дисциплинарными отношениями.</u></p>
<p>Тема 5. Коммуникационные механизмы формирования организационных культур</p> <p>понятие и виды коммуникаций в организации. Цель и функции коммуникационного процесса. Особенности формальных коммуникаций. Варианты неформальных коммуникаций. Виды и <u>причины коммуникационных барьеров.</u></p>
<p>Тема 6. Управление инновациями и формирование организационных культур</p> <p>Понятие и структура инноваций в организации. Природа организационных изменений, их виды и источники. Стадии изменений. Современные направления организационных изменений.</p> <p>Инновационные модели организационного поведения. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Управление организационными изменениями (по М.Биру). Подходы и методы организационного развития.</p>

Тема 7. Имиджевые механизмы формирования организационных культур
Репутация и имидж организации. Элементы и структура имиджа организации. Факторы, влияющие на имидж организации. Методы изучения имиджа организации. Формирование имиджа организации: этапы и управление.

Управление поведением персонала организации в отношении клиентов. Типы поведения. Управление лояльностью клиентов.

Репрезентационное поведение сотрудников организации. Факторы, влияющие на формирование модели репрезентационного поведения.

Тема 8. Моделирование влияния организационной культуры на результативность деятельности компании

Диагностика организационной культуры: этапы и методы. Понятие сильной и слабой культуры, критерии оценки. Управление организационной культурой. Методы развития организационной культуры. Способы поддержания организационной культуры. Соответствие культуры принятой стратегии. Подходы к оценке влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации и модели организационного поведения.

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Организационная культура и ее место в управлении организацией

Обсуждение вопросов:

1. Охарактеризуйте сущность концепции организационной культуры;
2. Опишите характеристики организационной культуры (по Ф.Харрису и Р.Морану) и уровни ее формирования;
3. Охарактеризуйте классификации организационных культур: по соотношению целей организации и работников, по источникам формирования, по базовым ценностям;
4. Каковы факторы формирования организационных культур?
5. Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
6. Поясните как проявляются национальные особенности в организационной культуре;
7. В чем особенности понятия «корпоративная культура»?
8. Дайте характеристику сильной и слабой культуры. Критерии оценки?
9. Опишите модель формирования организационной культуры

Разбор кейса

Тема 2. Мотивационные механизмы формирования организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Что понимается под трудовой мотивацией? Как она влияет на поведение индивида в организации? Охарактеризуйте основные теории мотивации. Каковы факторы трудовой мотивации? Взаимосвязь понятий «мотивация» и «стимулирование».
2. Каковы основные характеристики делового поведения человека в организации?
3. Охарактеризуйте основные модели делового поведения человека в организации.
4. Какие факторы влияют на модификацию поведения? В каких областях успешно применялись методы управления поведением?
5. Перечислите возможные аспекты адаптации человека к организационному окружению.
6. Охарактеризуйте этапы адаптации человека в организации. Особенности управления адаптацией человека в организации.
7. Составляющие трудовой дисциплины. Характеристики трудовой дисциплины.
8. Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность человека трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом для организации?

Обсуждение докладов

Разбор кейса

Тема 3. Механизмы группообразования в формировании организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Стадии развития группы, присущие им проблемы и главные направления управленческого воздействия.
2. По каким характеристикам можно судить об эффективности функционирования группы?
3. Формирование состава команды и распределения ролей. Мотивация командной деятельности.
4. Самоуправляемая и самообучающаяся команда. Ограничения командной деятельности.

Обсуждение докладов

Разбор кейсов

Тема 4. Властные механизмы формирования организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Понятия «формальный статус» и «совокупный статус» человека в организации.
2. Сущность и типология власти.
3. Охарактеризуйте основные противоречия власти. Приведите примеры.
4. Принципы власти в организации.
5. Понятие и виды лидерства. Приведите примеры.
6. Особенности теорий лидерства.

Охарактеризуйте механизм лидерства в организации.

7. Сравнительная характеристика руководителя и лидера.

Лидерские качества у руководителя.

8. Политические и поведенческие аспекты бюрократии.
9. Формальная структура организации.

Стандартизация и формализация в деятельности организации

10. Охарактеризуйте особенности поведенческих моделей управленческих отношений в организации.

Разбор кейсов

Тема 5. Коммуникационные механизмы формирования организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Опишите сущность и виды коммуникаций в организации.
2. Каковы функции коммуникаций в организации?
3. Какие факторы влияют на эффективность коммуникаций в организации?
4. Охарактеризуйте барьеры эффективных коммуникаций.
5. Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
6. Каковы критерии оценки эффективности переговоров?
7. Каковы модели поведения на переговорах?
8. Какой может быть тактика поведения на переговорах с разными партнерами?
9. Деловое совещание: виды и эффективная организация

Обсуждение докладов

Разбор кейсов

Тема 6. Управление инновациями и формирование организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Охарактеризуйте сущность и источники изменений в организации;
2. Прокомментируйте виды изменений в организации. Каковы современные тенденции в направлениях организационных изменений?
3. В чем суть концепции организационного развития? Ее достоинства и ограничения? Подходы и методы организационного развития.
4. Опишите стадии изменений по Л. Грейнеру и по К. Левину (природа моделей);
5. В чем различия стилей проведения изменений в организации?
6. Охарактеризуйте инновационные модели поведения людей в организации;
7. Каковы барьеры восприятия нововведений в организации?
8. В чем состоит управление организационными изменениями (по Недлеру и по Биру).
9. Основные виды сопротивления изменениям. Причины, по которым люди сопротивляются изменениям;
10. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
11. Структура социально-психологических факторов, влияющих на внедрение нововведений в организации;
12. Способы их активизации.
13. Понятие и значение индивидуального изменения; планирование и оценка результатов.

Разбор кейсов

Тема 7. Имиджевые механизмы формирования организационных культур

Обсуждение вопросов:

1. Имидж и организационная культура: взаимодействие.
2. Оцените взаимосвязь понятий «репутация» и «имидж» организации;
3. В чем содержание управления поведением персонала организации в отношении клиентов. Типы поведения.
4. Элементы и структура имиджа организации;
5. Факторы, влияющие на имидж организации;
6. Методы изучения имиджа организации;
7. Формирование имиджа организации: этапы и управление.
8. Элементы и структура имиджа делового человека;
9. Факторы, влияющие на имидж делового человека;
10. Формирование имиджа делового человека: этапы и управление .
11. Сущность репрезентационного поведения сотрудников организации; Факторы, влияющие на формирование модели репрезентационного поведения

Обсуждение докладов

Разбор кейсов

Тема 8. Моделирование влияния организационной культуры на результативность деятельности компании

Обсуждение вопросов:

1. Что предполагает диагностика организационной культуры: этапы и методы. Опишите методы развития организационной культуры и способы ее поддержания;
 2. Поясните, возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников?
 3. Какие существуют подходы к оценке влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации?
 4. Понятие и составляющие социально-психологического климата в организации
- Социально-психологический климат и организационная культура.

Разбор кейсов

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Организационная культура и ее место в управлении организацией

1. изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;
2. подготовка к семинару
3. изучение кейса

<p>Тема 2. Мотивационные механизмы формирования организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p>3. выполнение индивидуальной работы №1</p>
<p>Тема 3. Механизмы группообразования в формировании организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p>3.выполнение индивидуальной работы №2</p> <p>4. подготовка к тестированию</p>
<p>Тема 4. Властные механизмы формирования организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару;</p> <p>3.выполнение индивидуальной работы №3</p>
<p>Тема 5. Коммуникационные механизмы формирования организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару</p> <p>4.изучение кейса</p>
<p>Тема 6. Управление инновациями и формирование организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару</p> <p>3.выполнение творческой работы</p>
<p>Тема 7. Имиджевые механизмы формирования организационных культур</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару</p> <p>4.выполнение творческой работы</p>
<p>Тема 8. Моделирование влияния организационной культуры на результативность деятельности компании</p> <p>1.изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников для подготовки обзора проблемных вопросов;</p> <p>2.подготовка к семинару</p> <p>3.выполнение творческой работы</p>

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 предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрено

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. Балашов А.П.. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: Вузовский учебник, 2017. - 278 с. – Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/814611>

2. Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Мусаелян И. К., Незамайкин И. В., Новичков Н. В., Орлова Л. В., Райченко А. В., Свешникова Е. В., Латфуллин Г. Р., Смирнова В. Г., Смирнова В. Г.. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. - Москва: Юрайт, 2019. - 306 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432946>

3. Арбенина Т. И.. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: [Издательство УрГЭУ], 2015. - 114 с. – Режим доступа: <http://lib.usue.ru/resource/limit/ump/16/p486159.pdf>

4. Тихомирова О.Г.. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 151 с. – Режим доступа: <http://new.znaniium.com/catalog/document/?pid=1072287&id=351754>

Дополнительная литература:

1. Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В.. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебник и практикум. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 453 – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432836>

2. Соломанидина Т. О.. Организационная культура компании [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 624 с. – Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/473927>

3. Иванова Т. Б., Мариус В.. Corporate Culture and Company Effectiveness [Электронный ресурс]:. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 125 с. – Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/702671>

4. Брагина З. В., Андреева Н. Ю.. Управление организационным знанием промышленного предприятия: создание условий для проявления и использования творческой активности и предприимчивости персонала [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 198 с. – Режим доступа: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1062400>

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»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

-Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 194-У-2019 от 09.01.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2020

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.