

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



Рабочая программа учебной дисциплины
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И PR»

| | |
|--|--|
| Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей | <i>38.00.00 Экономика и управление</i> |
| Направление подготовки | <i>38.04.03 Управление персоналом</i> |
| Магистерская программа | <i>Управление персоналом</i> |
| Программа подготовки | <i>Академическая магистратура</i> |
| Квалификация | <i>Магистр</i> |
| Форма обучения | <i>Очная, заочная</i> |

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета

Ю. Н. Подшков

21.04.2020 г.



Рабочая программа учебной дисциплины «**Корпоративная культура и PR**» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 апреля 2015 г. № 367.

Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы «Управление персоналом» направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, разработанных в ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Разработчик:

д.э.н., доцент,


профессор кафедры УПиЭТ

 Л. Л. Бунтовская

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

 Н. Д. Лукьянченко

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 г.

Председатель УМК

 Е. Н. Стрелина

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Корпоративная культура и PR» относится к циклу вариативной части профессионального блока и состоит из двух модулей: модуль 1 – «Теоретико-методологические основы корпоративной культуры и пиара» и модуль 2 – «Практические аспекты организации пиара компании». Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими (основанными на базе дисциплин ОУ «Бакалавр») и сопутствующими дисциплинами - «Социально-психологические основы управления и предпринимательства», «Кадровая политика и кадровый аудит», «Современный стратегический анализ», «Управление экономической безопасностью», «Международный менеджмент», «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений».

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

| | | |
|---|---|---------|
| Направление подготовки | 38.04.03 Управление персоналом | |
| Магистерская программа | Управление персоналом | |
| Образовательная программа | академическая магистратура | |
| Квалификация | магистр | |
| Количество содержательных модулей (тем) | 2 (7) | |
| Дисциплина общенаучного/профессионального блока, базовой / вариативной части образовательной программы* | Профессиональный блок, вариативная часть | |
| Формы контроля | текущие, модульный контроль, промежуточная аттестация (зачет) | |
| Показатели | Формы обучения | |
| | очная | заочная |
| Количество зачетных единиц (кредитов) | 3 | 3 |
| Количество часов | 108 | 108 |
| Год подготовки | 1 | 1 |
| Семестр | 2 | |
| Количество часов | | |
| - лекционных | - | - |
| - практических, семинарских | 36 | 6 |
| - лабораторных | - | - |
| - самостоятельной работы | 72 | 102 |
| в т.ч. индивидуальное задание | - | - |
| Недельное количество часов, т.ч. | | |
| аудиторных | 2 | × |
| самостоятельной работы студента | 4 | × |

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – на основе теоретической подготовки сформировать у студентов систему практических навыков и умений по использованию принципов и методов создания и управления корпоративной культурой организации с применением инструментов пиара.

Задачи – усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления корпоративной культурой и использования пиара; представить наиболее распространенные и новые подходы к методам создания и развития культуры предприятия, ознакомить с методами анализа профиля субкультур и оценки соответствия

культуры стратегическим целям предприятия; охарактеризовать модели и методы разработки основных положений культуры с учетом избранной политики ведения бизнеса; обосновать необходимость разработки программы развития корпоративной культуры как инструмента реализации принципов культуры предприятия, формирования единства субкультур, в рамках общей стратегии предприятия.

Требования к результатам освоения дисциплины: процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом и основной образовательной программой высшего образования направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа: Управление персоналом):

| общекультурных (ОК): | |
|--|---|
| ОК-1 | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу |
| ОК-2 | готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения |
| ОК-3 | готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала |
| общепрофессиональных (ОПК): | |
| ОПК- 2 | готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства |
| ОПК- 5 | способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения |
| профессиональных (ПК): | |
| организационно-экономическая и управленческая деятельность: | |
| ПК-1 | умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владения навыками их внедрения и реализации |
| ПК-4 | умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации |
| ПК-5 | умение разрабатывать и внедрять политику обучения развития персонала |
| ПК-8 | способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, способность поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру |
| ПК-10 | умение организовывать и внедрять корпоративные стандарты по управлению персоналом |
| аналитическая и консультационная деятельность: | |
| ПК-11 | умение выбирать направление деятельности системы управления персоналом исходя из задач организации, систематизировать информацию исходя из поставленной цели |
| ПК-16 | владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры |
| научно-исследовательская и педагогическая деятельность: | |
| ПК-24 | владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подборки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом |
| ПК-28 | владение навыками наставничества, способностью вдохновить других на развитие персонала в организации |
| проектная деятельность: | |
| ПК-32 | владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой |

| | |
|--|--|
| | политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя |
| ПК-33 | владение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесение результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц |
| социально-психологическая деятельность: | |
| ПК-34 | владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрение планов социального развития организации |
| ПК-36 | владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон |

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- место и роль корпоративной культуры в системе управления; причины возникновения и преимущества корпоративной культуры;
- сферы использования корпоративной культуры и пиара;
- отличия концепций корпоративной культуры; основные методологические подходы к управлению корпоративной культурой с использованием инструментов пиара;
- особенности использования корпоративной культуры на предприятиях разных форм собственности;

уметь:

- моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом знаний основ теории и практики управления корпоративной культурой;
- разрабатывать предложения по совершенствованию управления современной организацией с учетом знания методических подходов к управлению корпоративной культурой;

владеть:

- методами диагностики корпоративной культуры;
- навыками сравнительного анализа корпоративных культур разных предприятий; навыками построения эффективно действующего организационного, финансового, социально-психологического и информационно-аналитического обеспечения корпоративной культуры;
- инструментами внутрикорпоративного пиара.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Корпоративная культура и PR» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, тесты, самостоятельная работа; контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, аннотаций статей, подготовку и защиту результатов собственных научных исследований.

Тематический план дисциплины «Корпоративная культура и PR»

| Порядковый номер и тема | Краткое содержание темы |
|--|--|
| Содержательный модуль 1 | |
| Теоретические основы корпоративной культуры и пиара | |
| Тема 1. Сущность и типы корпоративной культуры | 1. Сущность и роль корпоративной культуры. 2. Компоненты корпоративной культуры. 3. Типология корпоративной культуры. |
| Тема 2. Основные функции корпоративной культуры, их характеристика | 1. Проблемы общественных отношений с персоналом и партнерами в условиях рыночных отношений. 2. Общая характеристика функций корпоративной культуры. 3. Формирование имиджа организации как функция корпоративной культуры. |
| Тема 3. Структурные элементы корпоративной культуры | 1. Философия организации. 2. Процедуры и поведенческие ритуалы. 3. Система ценностей, норм и правил поведения в организации. |
| Тема 4. Диагностика и оценка корпоративной культуры | 1. Общая характеристика методов диагностики и оценки корпоративной культуры. 2. Диагностика корпоративной культуры по методике OCAI (К.С. Камерон, Р.Э. Куинн); 3. Определение типа культуры по Хэнди, Сенге, Сонненфельду. |
| Содержательный модуль 2 | |
| Практические аспекты управления корпоративной культурой | |
| Тема 5. Система ценностей, стандарты поведения как PR-система организации | 1. Сущность кадровой политики предприятия, место специалистов по пиару в ее реализации. 2. Роль внутреннего пиара в формировании системы ценностей и стандартов поведения в организации. 3. Сущность, особенности, методы работы внутреннего пиар-специалиста |
| Тема 6. Управление корпоративной культурой | 1. Сущность управления корпоративной культурой. 2. Управление внутриорганизационными коммуникациями. 3. Блоггинг как средство внутрикорпоративного пиара. Использование социальных медиа для влияния на персонал. 4. Использование тренингов для формирования и укрепления корпоративной культуры. |
| Тема 7. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры компании | 1. Сущность корпоративной этики. 2. Экономическая и деловая этика. 3. Деловой этикет. |

**Структура дисциплины «Корпоративная культура и PR»
по видам учебной деятельности**

| Названия содержательных модулей и тем | Количество часов | | | | | | | |
|--|----------------------|------------------|----------------------------|--------|----------------------|------------------|----------------------------|-----|
| | Очная форма | | | | Заочная форма | | | |
| | на базе ОУ Бакалавра | | | | на базе ОУ Бакалавра | | | |
| | всего | в т.ч. | | | всего | в т.ч. | | |
| лекции | | практически е | самостоятель ная работа | лекции | | практически е | самостоятель ная работа | |
| Содержательный модуль 1. Теоретические основы корпоративной культуры и пиара | | | | | | | | |
| Тема 1. Сущность и типы корпоративной культуры | 18 | - | 6 | 12 | 18 | - | 1 | 17 |
| Тема 2. Основные функции корпоративной культуры, их характеристика | 18 | - | 6 | 12 | 18 | - | - | 18 |
| Тема 3. Структурные элементы корпоративной культуры | 18 | - | 6 | 12 | 18 | - | 1 | 17 |
| Тема 4. Диагностика и оценка корпоративной культуры | 18 | - | 6 | 12 | 18 | - | 1 | 17 |
| Итого по содержательному модулю 1 | 72 | - | 24 | 48 | 72 | - | 3 | 69 |
| Содержательный модуль 2. Практические аспекты управления корпоративной культурой | | | | | | | | |
| Тема 5. Система ценностей, стандарты поведения как PR-система организации | 12 | - | 4 | 8 | 12 | - | 1 | 11 |
| Тема 6. Управление корпоративной культурой | 12 | - | 4 | 8 | 12 | - | 1 | 11 |
| Тема 7. Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры компании | 12 | - | 4 | 8 | 12 | - | 1 | 11 |
| Итого по содержательному модулю 2 | 36 | - | 12 | 24 | 36 | - | 3 | 33 |
| Всего часов по курсу | 108 | - | 36 | 72 | 108 | - | 6 | 102 |

5. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Теоретические основы корпоративной культуры и пиара

1. Сущность и роль корпоративной культуры.
2. Компоненты корпоративной культуры.
3. Типология корпоративной культуры.
4. Пиар в кадровом менеджменте как научная дисциплина.
5. Понятие пиара в контексте управления персоналом.
6. Проблемы общественных отношений с персоналом и партнерами в условиях рыночных отношений.
7. Сущность и типы корпоративной культуры
8. Становление публичных отношений (ПР) как области знаний и сферы деятельности.
9. Функции специалиста по внутрикорпоративным связям.
10. Общая характеристика функций корпоративной культуры.
11. Кадровая политика и внутренняя общественность.
12. Публичных отношений как функция управления и активная составляющая бизнеса.
13. Основные направления деятельности публичных отношений.
14. Внутренняя и внешняя общественность.
15. Управленческая компетентность специалистов по пиару.
16. Роль пиара в системе кадровой политики предприятия.
17. Проблемы общественных отношений с персоналом и партнерами в условиях рыночных отношений.
18. Формирование имиджа организации как функция корпоративной культуры.
19. Сущность кадровой политики предприятия, место специалистов по пиару в ее реализации.
20. Пиар при рекрутинге персонала.
21. Сущность особенности, методы, функции, внутреннего пиар-специалиста, создание программы внутреннего пиара.
22. Философия организации.
23. Процедуры и поведенческие ритуалы.
24. Систем ценностей, норм и правил поведения в организации.
25. Роль внутреннего пиара.
26. Основные инструменты внутрикорпоративных коммуникаций.
27. Сущность, особенности, методы, функции, внутреннего пиар-специалиста, создание программы внутренних общественных отношений.
28. Личные и профессиональные качества PR-мена.
29. Место внутреннего пиара в системе корпоративной деятельности компании.
30. Использование принципов доктрины «человеческих отношений» в практике управления.
31. Мероприятия внутреннего пиара: имиджевые, учебные, коммуникативные и объединяющие.
32. Репутация компании как экономический фактор.
33. Создание имиджа как одно из основных задач пиара.
34. Миссия компании как фактор укрепления лояльности персонала.
35. Технологии пиара при формировании и корректировании деловой репутации. Репутация фирмы и укрепления лояльности сотрудников.
36. Создание формальных и неформальных внутриорганизационных коммуникаций.
37. Пиар как стратегическая функция; степени централизации этой функции.
38. Основные инструменты внутрикорпоративных коммуникаций.

Содержательный модуль 2

Практические аспекты управления корпоративной культурой

39. Сущность кадровой политики предприятия, место специалистов по пиару в ее реализации.
40. Роль внутреннего пиара в формировании системы ценностей и стандартов поведения в организации.
41. Сущность, особенности, методы работы внутреннего пиар-специалиста
42. Стратегии персонифицированного PR.
43. Централизованная и децентрализованная система пиара.
44. Психологические приемы, которые используются в пиаре («белый», «серый», «черный» пиар).
45. Общие методы противодействия «черному» пиару в информационной сфере.
46. Пиар и мотивация к инновационным изменениям.
47. Связь инновационной экономики и пиара.
48. Специфика пиара в новейших отраслях промышленности.
49. Роль пиара во время внедрения инноваций на предприятии.
50. Теоретические основы взаимодействия пиар-отдела и СМИ. Корпоративные и внешние СМИ.
51. Принципы корпоративных СМИ.
52. Правила работы с персоналом с использованием средств массовой коммуникации.
53. Рекрутинг персонала через СМИ.
54. Использование возможностей социальных сетей в работе пиар-отдела.
55. Методы диагностики корпоративной культуры.
56. Блоггинг как новый инструмент коммуникаций с персоналом.
57. Внутренний и внешний корпоративный блог.
58. Социальные сети как источник профессиональной информации.
59. Связь корпоративной культуры и паблик-релейшнз.
60. Компоненты корпоративной культуры.
61. Наиболее распространенные типы современной корпоративной культуры.
62. Роль внутрикорпоративного пиара во внедрении корпоративной культуры.
64. Особенности коммуникации в кризисных ситуациях.
65. Сущность корпоративной этики.
66. Экономическая и деловая этика.

6. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономический

| | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| Направление подготовки: | 38.04.03 Управление персоналом |
| Магистерская программа: | Управление персоналом |
| Программа подготовки: | академическая магистратура |
| Семестр | 2 |
| Учебная дисциплина | Корпоративная культура и пиар |

МОДУЛЬНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА ВАРИАНТ №1

Теоретическое задание

1. Внутрикорпоративный пиар: сущность, функции.
2. Сущность и роль корпоративной культуры.

Тестовое задание

1. Положения, характеризующие позитивные ценности организационно-корпоративной культуры:
 - а) не конкуренция, а сотрудничество в работе на общую цель;
 - б) не высовывайся;
 - в) покупатели (клиенты) - случайные люди, они доставляют только неудобства и мешают нашей работе.
2. Сущность корпоративной культуры заключается в:
 - а) установлении общеорганизационных целей;
 - б) миссии корпорации;
 - в) ценностях компании, разделяемых большинством ее персонала и проявляющихся в его поведении.
3. Кадровая политика в практике формирования корпоративной культуры может быть отражена в:
 - а) инструкциях по делопроизводству;
 - б) подборе персонала, разделяющих ценности корпорации;
 - в) развитии персонала.
4. Термин «пиар» возник:
 - а) в 18 веке;
 - б) в 19 веке;
 - в) в 20 веке.
5. «Декларация о принципах ПР» впервые была опубликована:
 - а) Айви Ли;
 - б) Рене Декартом;
 - в) Л. Козером.
6. Цель ПР в эру убеждения (середина XX века):
 - а) пропаганда;
 - б) влияние на общественное мнение и поведение;
 - в) распространение информации и правдивость.
7. Кризисный пиар используется:
 - а) для подбора сотрудников;
 - б) когда нужно ликвидировать негативные последствия переломного периода;
 - в) при выводе на рынок новых видов товаров.
8. «Розовый» пиар основывается на:
 - а) привлечении внимания;
 - б) технологии мифов и легенд;
 - в) использовании оскорбительных для населения данного государства элементов.
9. «Вирусный» пиар предполагает:
 - а) автономное распространение информации;
 - б) работу в сфере столкновения интересов сторон;
 - в) использование рекламы, скрывающей свой источник.
10. ПР-служба предприятия НЕ занимается:
 - а) разработкой программ по формированию общественного мнения;
 - б) налаживанием корпоративных связей с общественностью;

в) разрешением конфликтных ситуаций в организации.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда».

Протокол №__ от _____.

Зав. кафедрой _____ д.э.н., проф. Н.Д. Лукьянченко

Преподаватель _____ д.э.н., доц. Л.Л. Бунтовская

7. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 15 баллов.

1. Теоретическое задание в случае одного полного правильного ответа – 5 баллов; в случае определенных неточностей – 4 балла; в случае неполного ответа – 3 балла; нет ответа – 0 баллов. Максимальное количество баллов за 2 теоретических ответа – 10.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

8. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач и ситуаций у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС) максимально оценивается в 25 баллов по каждому содержательному модулю. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Корпоративная культура и PR»

| № п/п | Тема | СРС | ИРС | Итого по теме |
|--|---|-----|--|---------------|
| Содержательный модуль 1. | | | | |
| Теоретические основы корпоративной культуры и пиара | | | | |
| 1 | Сущность и типы корпоративной культуры | 5 | Не предус отрено учебным планом | 5 |
| 2 | Основные функции корпоративной культуры, их характеристика | 5 | | 5 |
| 3 | Структурные элементы корпоративной культуры | 5 | | 5 |
| 4 | Диагностика и оценка корпоративной культуры | 5 | | 5 |
| Подготовка реферата по одной из тем | | | | 5 |
| <i>Итого по 1 содержательному модулю</i> | | | | 25 |
| Содержательный модуль 2. | | | | |
| Практические аспекты управления корпоративной культурой | | | | |
| 5 | Система ценностей, стандарты поведения как PR-система организации | 7 | Не предус отрено учебным планом | 7 |
| 6 | Управление корпоративной культурой | 7 | | 7 |
| 7 | Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры компании | 6 | | 6 |
| Подготовка реферата по одной из тем | | | | 5 |
| <i>Итого по 2 содержательному модулю</i> | | | | 25 |
| <i>Всего по СРС</i> | | | | 50 |

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям в соответствии с изучаемыми содержательными модулями:

| Содержательные модули | Вид работы | Баллы |
|-------------------------|--|------------|
| Содержательный модуль 1 | Организационно-учебная работа студента в аудитории | 15 |
| | Самостоятельная работа | 25 |
| | Модульная контрольная работа | 15 |
| | Итого | 55 |
| Содержательный модуль 2 | Организационно-учебная работа студента в аудитории | 20 |
| | Самостоятельная работа | 25 |
| | Итого | 45 |
| Общий итог | | 100 |

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

| Оценка по шкале ECTS | Оценка по 100-балльной шкале | Оценка по государственной шкале | |
|----------------------|------------------------------|---|------------|
| | | экзамен, дифференцированный зачет | зачет |
| A | 90-100 | 5 (отлично) | зачтено |
| B | 80-89 | 4 (хорошо) | зачтено |
| C | 75-79 | 4 (хорошо) | зачтено |
| D | 70-74 | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| E | 60-69 | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| FX | 35-59 | 2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации | не зачтено |
| F | 0-34 | 2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов | не зачтено |

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Управление персоналом и экономика труда» кафедры управления персоналом и экономики труда и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Экономика труда (продвинутый уровень)», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

11. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Корпоративная культура и пиар» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Корпоративная культура и пиар»* для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом специальности доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle>

2. *Облако сервиса mail.ru Бунтовской Л.Л.* Вкладка «Корпоративная культура и пиар» <https://cloud.mail.ru/home/Бунтовская/>

12 РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

| Дисциплина «Корпоративная культура и пиар» | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|
| Наименование основной литературы | | | |
| № п/п | | Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ | Наличие электронной версии в ЭБС ДонНУ |
| 1 | Корпоративная культура и пиар: учебное пособие для магистратуры / сост.: Л.Л. Бунтовская – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 198 с. | | + |
| 2 | Корпоративная культура и пиар: учебно-методическое пособие для магистратуры. / сост.: Л.Л. Бунтовская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019. – 108 с. | | + |
| 3 | Руженцева, Н. Б. Стилистика и литературное редактирование рекламных и PR-текстов: учебное пособие / Н. Б. Руженцева. - 3-е изд. - Москва: Флинта: Наука, 2017. – 179 с. | 1 | |
| Наименований основной литературы: 3 | | 1 печатных экземпляров | 2 электронных ресурса |
| Наименования дополнительной литературы | | | |
| | | | Наличие в ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» |
| 1 | Шарков, Ф. И. Коммуникология: Энциклопедический словарь-справочник / Ф. И. Шарков. - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 768 с. [Электронный ресурс] Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://znanium.com | | + |

| | | | |
|--|---|--|-------------------------------|
| 2 | Буланкина, Е.Е. <u>Управление конфликтами в организации</u> / Е.Е. Буланкина, Д.А. Карманова. Информационная среда вуза. - 2015. - № 1. - С. 121-124. [Электронный ресурс] Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://elibrary.ru/item.asp?id=25479492 | | + |
| | | Кол-во экземпляров в библиотеке ДонНУ | Наличие в ЭБС «Юрайт» |
| 3 | Смирнов, Г. Н. Этика деловых отношений: учебник / Г. Н. Смирнов; Дипломат. акад. МИД России, каф. политологии и полит. философии. - Изд. 2-е. – М.: Проспект, 2015. - 267 с. | 1 | |
| 4 | Нахимова, Е. А. Основы теории коммуникации: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 040101.65 - Социальная работа и направлениям подготовки: 040400.62 - Социальная работа, 031600 - Реклама и связи с общественностью, 031900 - Международные отношения / Е. А. Нахимова, А. П. Чудинов. - 3-е изд. - Москва: Флинта: Наука, 2015. - 163 с. | 1 | |
| 5 | Шейнов, В.П. Пиар «белый» и «черный» / В.П. Шейнов. – М.: АСТ, Минск: Харвест, 2010. – 672 с. | 1 | |
| 6 | Четвертков, Н. В. Современная пресс-служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 030602.65 (350400) "Связи с общественностью" / Н. В. Четвертков. - 2-е изд. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 190 с. | 6 | |
| 7 | Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: учеб. пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - СПб: Питер, 2009. – 304 с. | 1 | |
| 8 | Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота ; Державний вищ. навч. закл. «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». - Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с. | 49 | |
| 9 | ВоронковаЮ В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 576 с. | 1 | |
| 10 | Дафт, Р. Л. Менеджмент: для слушателей прогр. МВА / Ричард Л. Дафт ; [пер. с англ. С. Жильцов]. - 6-е изд. - М. и др.: Питер, 2006. - 863 с. | 2 | |
| Наименований дополнительной литературы: 10 | | 62 печатных экземпляров | 2 электронных ресурсов |
| Всего по дисциплине «Корпоративная культура и PR» Наименований 13 | | 63 печатных экземпляров | 4 электронных ресурсов |
| Периодические издания | | | |
| № | | Кол-во | Наличие |

| п/п | | экземпляров в библиотеке ДонНУ | электронно й версии в ЭБС «Elibrary» |
|-----|--|--------------------------------------|---|
| 1 | Вестник Воронежского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vestnik.vsu.ru/index_ru.asp | | + Доступный архив 2002-2019 гг. |
| 2 | Вестник Красноярского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.lib.sfu-kras.ru/resources.php3?menu1=socvest&menu2=about | | + Доступный архив 1999-2006 гг. |
| 3 | Вестник молодых ученых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.informika.ru/text/magaz/science/vys/ | | + Доступный архив 2002-2019 гг. |
| 4 | Вестник Оренбургского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.osu.ru/index.php?doc=1037&lang=0 | | + Доступный архив 2009-2019 гг. |
| 5 | Інвестиції: практика та досвід: науковий журнал | 1 | |
| 6 | Інтелектуальна власність: науково-практичний журнал | 1 | |
| 7 | Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал | 1 | |
| | Наименований 7 | 3 печатных издания | 4 электронн ых ресурса |

13. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: ef.donnu-support.ru
2. Научная библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru
3. Инновации, управление изменениями в организациях, управление знаниями <http://www.bizbooks.com.ua/catalog/cat.php3?c=193&lang=1>
4. Российский фонд фундаментальных исследований <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/>

14. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,
Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)