

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

18.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Организационная культура

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:
38.03.03 «Управление персоналом»

2. Профиль подготовки/специализация: Управление персоналом
организации

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления
персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доцент

7. Рекомендована: Научно-методическим советом экономического факультета
ВГУ от 20.04.2023 г., протокол №4

Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического
факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3

8. Учебный год: 2025/2026

Семестры: 5

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для конструктивного взаимодействия с персоналом с учетом их межкультурного разнообразия, нацеленного на выстраивание эффективной организационной культуры при реализации корпоративной социальной политики.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений об основных сферах и задачах организационной культуры, ее типологий;
- формирование умений конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей;
- формирование навыков использования свойства организационной культуры для усиления социальной интеграции;
- овладение знаниями механизмов изменения организационной культуры с учетом выделения целевых групп персонала.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Коды	Индикаторы	Планируемые результаты обучения
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3	Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- понятие организационной культуры, уровни ее изучения и свойства;- национальные и религиозные основы различных организационных культур;- типологии организационных культур. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- анализировать социально-психологический климат в коллективе для выявления различных рисков;- составлять этический кодекс организации в рамках реализуемого направления развития организационной культуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций, связанных с навыками взаимодействия с персоналом в различных организационных культурах- инструментами анализа

				неоднородности организационной культуры, факторов формирования субкультур.
ПК-5	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-5.1	Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-ценностную, игровую и имиджевую структуру организационной культуры и ее функции; - основные механизмы изменения организационной культуры как части корпоративной социальной политики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять факторы формирования организационной культуры; - выявлять ценностные ориентации групп персонала для дальнейшей работы по их интеграции в рамках социальных программ организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стандартными приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций по определению целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; - методами предотвращения и преодоления сопротивления персонала при организационных изменениях.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4 ЗЕТ/ 144 час.

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По семестрам
			5 семестр
Аудиторные занятия		50	50
в том числе:	лекции	16	16
	практические	34	34
	лабораторные	-	-
Самостоятельная работа		58	58
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36час.)		36	36
Итого:		144	144

13.1 Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Понятие организационной культуры	Понятие организационной культуры: сходство и различие с категориями «корпоративная культура», «социально-психологический климат», «организационный климат».	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.2	Сущность и структура организационной культуры	Измерения и уровни организационной культуры. Нормативно-ценностная структура организационной культуры. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Игровая структура организационной культуры. Имиджевая структура организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.3	Неоднородность организационной культуры.	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.4	Функции организационной культуры.	Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. «Открытость – закрытость» организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.5	Типологии организационных культур.	Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.6	Факторы формирования организационной культуры.	Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.7	Проблемы управления организационной культурой	Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Методы изменения организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.8	Организационная культура как часть корпоративной социальной политики	Система управления функционированием и развитием организационной культуры как части корпоративной социальной политики. Определение целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ	-
2. Практические занятия			
2.1	Понятие организационной культуры	Эволюция представлений об «организационной культуре». Подходы к изучению организационной культуры. Специфика национальных культур.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.2	Сущность и структура организационной культуры	Связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Организационные ценности.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.3	Неоднородность организационной культуры	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Поддерживающие и деструктивные	Организационная культура.– URL:

	культуры.	субкультуры. Анализ неоднородности.	https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.4	Функции организационной культуры.	Моделирование функций организационной культуры. Анализ реализации функций организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.5	Типологии организационных культур.	Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блейка и Ж. Моутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.6	Факторы формирования организационной культуры.	Динамическая модель организационной культуры Оценка внутренних и внешних факторов, влияющих на формирование организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
2.7	Проблемы управления организационной культурой	Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.	Организационная культура.– URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10120
1.8	Организационная культура как часть корпоративной социальной политики	Система управления функционированием и развитием организационной культуры как части корпоративной социальной политики. Основные методы диагностики организационной культуры с целью определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ	-

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Понятие организационной культуры	2	4	7	13
2	Сущность и структура организационной культуры	2	4	7	13
3	Неоднородность организационной культуры	2	4	7	13
4	Функции организационной культуры	2	4	7	13
5	Типологии организационных культур	2	4	7	13
6	Факторы формирования организационной культуры	2	4	7	13
7	Проблемы управления организационной культурой	2	4	7	13
8	Организационная культура как часть корпоративной социальной политики	2	6	9	17
Итого:		16	34	58	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), рефераты (доклады), практические задания (ролевые игры, решение кейсов и заданий), а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение заданий – выполнение обучающимися набора практических заданий предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению заданий, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной

литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Ролевая игра – совместная деятельность обучаемых, это процесс моделирования группой той или иной ситуации. Игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступать к участию в игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении кейса необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2018. - 570с.
2.	Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432946 .

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Козилова Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник : [16+] / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова ; гл. ред. Н. А. Краснова. – Нижний Новгород : Профессиональная наука, 2023. – 131 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701099 (дата обращения: 17.06.2023). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.
4.	Колесников А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/451227 .
5.	Набоков В. И. Организационная культура : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 202 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697018 (дата обращения: 17.06.2023). – Библиогр.: с. 175-177. – ISBN 978-5-394-04763-3. – DOI 10.29030/978-5-394-04763-3-2022. – Текст : электронный.
6.	Семенов А.К. Организационное поведение / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826 (дата обращения: 10.09.2019). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Ресурс
7.	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
8.	ЭБС "Университетская библиотека online: http://biblioclub.ru/
9.	ЭБС Издательство «Лань»: http://e.lanbook.com
10.	ЭБС « Юрайт»: https://urait.ru
11.	ЭБС IPR BOOKS: https://www.iprbookshop.ru
12.	Методы диагностики организационной культуры: http://www.economicportal.ru
13.	Национальный союз кадровиков: http://www.kadrovik.ru
14.	Организационная культура: http://www.hr-portal.ru/

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Митина Н.Н. Организационная культура. Практикум. Задания для самостоятельной и аудиторной работы / Н.Н. Митина ; Воронеж. гос. ун-т. — Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2019. — 40 с.- <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m18-213.pdf >

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции, дискуссионные семинарские занятия (собеседования), выполняются практические задания, содержащие комплект кейсов. Реализация учебной дисциплины предполагает, в числе прочих, применение дистанционных образовательных технологий (работу на образовательном портале «Электронный университет ВГУ») при проверке тестовых и практических заданий.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы:

специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция (и)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Разделы 1 - 8	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества социально-историческом, этическом философском контекстах	УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения и профессиональных задач и усиления социальной интеграции	КИМ № 1 Собеседование КИМ № 2 Практические задания КИМ № 5 Доклады
2	Разделы 1 - 8	ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ	КИМ № 3 Собеседование КИМ № 4 Практические задания КИМ №5 Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				КИМ №6 Перечень вопросов КИМ №7 Тестовые задания

19. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольно-измерительного материал с теоретическими вопросами для проведения собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), контрольно-измерительного материал с практическими заданиями, рефераты (доклады).

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Критерии оценивания приведены ниже.

КИМ №1. Перечень вопросов собеседования для проведения текущей аттестации №1

1. Понятие организационной культуры, уровни ее изучения (по Э.Шейну).
2. Национальные и религиозные основы различных организационных культур.
3. Специфика деловой и профессиональной этики в различных национальных культурах
4. Подходы к типологизации организационных культур
5. Неоднородность организационной культуры, факторы формирования субкультур
6. Взаимодействие с персоналом при проявлении сильной и слабой, позитивной и негативной культурах
7. Роль «первого лица» (владельца бизнеса и топ-менеджера) в формировании различных организационных культур

Описание технологии проведения:

1. При подготовки к собеседованию необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы.
2. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме и др.
3. Беседа по заданной теме с преподавателем и другими обучающимися.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание понятийного аппарата дисциплины, теоретических положений и умения пользоваться ими.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при полных, аргументированных ответах на вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и умения пользоваться им.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при незнании и непонимании студентом существа поставленных вопросов.

КИМ №2. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №1

1. Анализ неоднородности организационной культуры
2. Оценка и анализ личностных ценностей и сопоставление их с организационными (на основе художественного фильма)
3. Работа с профильной литературой по теме «конфессиональные и культурные различия»
4. Ролевая игра по теме «Типология организационных культур»

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к проведению практического задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Обсуждение в группе полученных результатов.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

КИМ №3. Перечень вопросов собеседования для проведения текущей аттестации №2

1. Нормативно-ценностная структура организационной культуры.
2. Игровая структура организационной культуры
3. Имиджевая структура организационной культуры
4. Функции и свойства организационной культуры
5. Определение целевых групп персонала организации на основе различных подходов и критериев
6. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры
7. Соппротивление изменениям организационной культуры со стороны персонала
8. Организационные обряды и ритуалы как элементы профессиональной этики

Описание технологии проведения:

1. При подготовки к собеседованию необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы.
2. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме и др.

3. Беседа по заданной теме с преподавателем и другими обучающимися.

Критерии оценки:

Оценка **«отлично»** выставляется студенту при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знание понятийного аппарата дисциплины, теоретических положений и умения пользоваться ими.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при полных, аргументированных ответах на вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием понятийного аппарата и умения пользоваться им.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при незнании и непонимании студентом существа поставленных вопросов.

КИМ №4. Комплект практических заданий для проведения текущей аттестации №2

1. Исследование социально-психологического климата в своем коллективе
2. Работа с профильной литературой по теме «конфессиональные и культурные различия»
3. Разработка Положения по организационной культуре, включающего социальные программы для целевых групп персонала
4. Определение типа организационной культуры организации, где проходила практика, по методике Ч.Ханди: анализ целевых групп персонала

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к проведению практического задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Обсуждение в группе полученных результатов.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным выполнением задания, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, включая аргументирование ответов примерами, показал умение излагать собственные доказательства и аргументы.

Оценка «хорошо» выставляется, если при достаточно полном выполненном задании, обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если содержание основных этапов задания выполнено обучающимся поверхностно, с использованием устаревших неактуальных данных, на дополнительные вопросы нет ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при невыполнении обучающимся задания, либо при неумении изложить содержание основных его этапов.

КИМ №5. Темы рефератов (докладов)

1. Дифференциация мероприятий корпоративной социальной политики на основе типологии организационных культур Г.Хофштеда
2. Дифференциация мероприятий корпоративной социальной политики на основе типологии организационных культур С.Ханди
3. Дифференциация мероприятий корпоративной социальной политики на основе типологии организационных культур Т.Дейла и А.Кеннеди
4. Дифференциация мероприятий корпоративной социальной политики на основе типологии организационных культур Р.Блейка и Ж.Моутона
5. Дифференциация мероприятий корпоративной социальной политики на основе типологии организационных культур К.Камерона и Р.Куинна
6. Диагностика организационной культуры: подходы, методы, инструменты
7. Опыт формирования организационной культуры компании Microsoft
8. Пример формирования организационной культуры компании General Electric
9. Опыт формирования организационной культуры компании Intel
10. Формирование организационной культуры на примере компании Wal-Mart
11. Опыт формирования организационной культуры компании Disney
12. Методы формирования и поддержания организационной культуры
13. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры
14. Проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций
15. «Передовая» субкультура, ее влияние на социальную интеграцию
16. «Неконфликтующая» субкультура, причины ее формирования, ее влияние на социальную интеграцию
17. Формирование субкультур территориальных и функциональных подразделений, ее влияние на социальную интеграцию
18. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции, решаемые организационной культурой
19. Методы поддержания организационной культуры с учетом интересов заинтересованных сторон (целевых групп персонала)

Описание технологии проведения:

1. Составить и согласовать план реферата. При составлении плана и подготовке к реферату (докладу) следует самостоятельно изучить рекомендованную учебно-методическую и научно-популярную литературу, публикации на профессиональных сайтах.
2. Написание реферата, нацеленного на составление концентрированного, сжатого представления материала по изучаемому вопросу.
3. Доклад в аудитории, ответ на дополнительные вопросы.
4. Получение оценки.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, соблюдены правила оформления (регламент), сделана презентация;

оценка «хорошо» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, есть недочеты в оформлении (регламенте), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если реферат (доклад) написан (подготовлен) по рекомендованному плану, имеются серьезные нарушения

правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада);

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если в реферате (докладе) не отражены все рекомендованные вопросы плана, имеются серьезные нарушения правил оформления (регламента), сделанная презентация не полностью отражает содержание реферата (доклада).

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- перечень вопросов к экзамену;
- перечень тестовых заданий;
- результаты прохождения текущих аттестаций.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Описание технологии проведения

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели:

- успешное выполнение тестовых и практических заданий;
- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на экзамене должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, выполнить тестовые и практические задания, а также представить результаты выполнения заданий текущей аттестации в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к экзамену (КИМ № 6) и тест из 10 заданий (КИМ № 7).

Уровень сформированности компетенций студента на промежуточной аттестации в форме экзамена оценивается по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими и практическими основами дисциплины «Организационная культура», способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Демонстрирует умение определять целевые группы персонала, решать практические задачи с учетом социокультурных особенностей в целях усиления социальной интеграции. Обучающийся набрал более 90% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Повышенный уровень	Отлично

Обучающийся владеет теоретическими и практическими основами дисциплины «Организационная культура», частично способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. В целом, демонстрирует умение определять целевые группы персонала, решать практические задачи с учетом социокультурных особенностей в целях усиления социальной интеграции.. Обучающийся набрал более 70% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе. Не в полной мере демонстрирует умение определять целевые группы персонала, решать практические задачи с учетом социокультурных особенностей в целях усиления социальной интеграции. Обучающийся набрал более 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе. Не умеет определять целевые группы персонала, решать практические задачи с учетом социокультурных особенностей в целях усиления социальной интеграции. Обучающийся набрал менее 50% от максимального балла при решении тестовых и практических заданий.	–	Неудовлетворительно

КИМ №6. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена

1. Понятие организационной культуры: сходство и различие с категориями «корпоративная культура», «социально-психологический климат», «организационный климат»
2. Эволюция представлений об организационной культуре
3. Функции организационной культуры
4. Измерения и уровни организационной культуры
5. Ценностно-нормативная структура организационной культуры
6. Игровая структура организационной культуры
7. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур
8. Виды контркультур и причины их возникновения
9. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации
10. Задачи внутренней интеграции и внешней адаптации организационной культуры
11. Факторы формирования организационной культуры по Э. Шейну
12. Этапы формирования организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры
13. Типологии, основанные на кросс-культурных различиях (Льюис, Хофшted)
14. Типологии, основанные на различиях в ценностях, отношениях, личностные качества и особенности поведения (Р.Блейк и Дж.С.Моутон)
15. Типологии, основанные на различиях в система распределения власти, полномочий и ответственности (Т.Дил и А.Кеннеди, Ханди)
16. Типологии, основанные на различиях в организационно-функциональных параметрах и особенности взаимодействия с внешней средой (К.Камерон и Р.Куинн, Д.Зоненфельд)
17. Методы исследования организационной культуры
18. Методы поддержания организационной культуры

19. Изменение организационной культуры компании: факторы, методы, технологии
20. Организация управления организационной культурой на предприятии
21. Неоднородность организационной культуры
22. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры
23. Проблемы и методы поддержания организационной культуры
24. Сопротивление изменениям организационной культуры: причины, факторы, определяющие силу сопротивления
25. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры
26. Особенности методов изменения организационной культуры, используемых на разных стадиях развития организации
27. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры
28. Организация управления развитием организационной культуры на предприятии
29. Основные методы диагностики организационной культуры
30. Вариативность социальной политики организации в зависимости от доминирующего типа культуры
31. Проблемы управления организационной культурой
32. Типологии организационных культур, их практическое назначение
33. Система управления функционированием и развитием организационной культуры как части корпоративной социальной политики

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя два теоретических вопроса, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности умений и навыков.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

КИМ №7. Тестовые и практические задания

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к выполнению заданий, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение тестовых заданий.
3. Получение оценки

Тестовые задания (фрагмент)

№	Правильный ответ	Содержание вопроса
1.	православия	а). Изучая связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру, можно сказать, что религиозная этика «.....» рассматривает труд во имя высшей цели, как

		<p>страда с максимальной отдачей в короткий период.</p> <p>Ответ должен состоять из существительного Пример формата ответа: протестантизма</p>
2.	обряды	<p>Организационные «.....» являются основой внутренних коммуникаций компании, призванных создавать яркое и притягательное поле взаимодействия единомышленников. К их числу относятся встреча нового года, общегосударственные и профессиональные праздники, ритуал первого дня работы, праздник знакомства с компанией, торжественные проводы на пенсию и проч.</p> <p>Ответ должен состоять из существительного Пример формата ответа: праздники</p>
3.	контркультурой	<p>Субкультура, где носителями являются члены организации, отвергающие ценности доминирующей в организации культуры, называется «.....»</p> <p>Ответ должен состоять из существительного Пример формата ответа: антикультурой</p>
4.	а	<p>Найдите параметр организационной культуры, который не относится к модели, разработанной Г. Хофштедем:</p> <p>б). сложная –простая коммуникации в). избегание неопределенности г). мужественность-женственность д). долгосрочная –краткосрочная ориентация е). индивидуализм-коллективизм ж). открытость-закрытость</p>
5.	а	<p>Согласно классификации Р.Льюиса, подвижные, общительные народы, привыкшие делать много дел сразу, планирующие очередность дел не по расписанию, а по степени относительной привлекательности и значимости того или иного мероприятия в данный момент, относятся к типу:</p> <p>а). реактивных организационных культур б). моноактивных организационных культур в). полиактивных организационных культур г). гиперактивных организационных культур</p>

Критерии оценки:

1) тестовые задания:

- средний уровень сложности (в формулировке задания перечислены все варианты ответа:
 - 1 балл – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.
- повышенный уровень сложности (в формулировке задания отсутствуют варианты ответа:
 - 2 балла – указан верный ответ;
 - 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) расчетные задачи, ситуационные, практико-ориентированные задачи / мини-кейсы:

- средний уровень сложности:
 - 5 баллов – задача решена верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход решения);
 - 2 балла – решение задачи содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода ее решения, или задача решена не полностью, но получены промежуточные результаты, отражающие правильность хода решения задачи, или, в случае если задание состоит из решения нескольких подзадач, 50% которых решены верно;
 - 0 баллов – задача не решена или решение неверно (ход решения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее изучение задачи).

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

Промежуточная аттестация по дисциплине возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

Тестовые задания из п. 20.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.