

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой
(к302) Менеджмент

Третьяк С.Н., канд.
экон. наук, доцент



29.05.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Организационная культура**

для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

Составитель(и): к.э.н., Доцент, Зенкова Т.Ю.

Обсуждена на заседании кафедры: (к302) Менеджмент

Протокол от 21.05.2025г. № 4

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

___ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ___ 2026 г. № ___
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

___ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ___ 2027 г. № ___
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

___ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ___ 2028 г. № ___
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

___ 2029 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2029-2030 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ___ 2029 г. № ___
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Организационная культура

разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 970

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачёты с оценкой 4
контактная работа	52	
самостоятельная работа	92	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
Неделя	17			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	16	16	16	16
Контроль самостоятельно й работы	4	4	4	4
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	52	52	52	52
Сам. работа	92	92	92	92
Итого	144	144	144	144

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Организационная культура. Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и корпоративная культура. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. 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. Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код дисциплины:	Б1.В.ДВ.01.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Деловые коммуникации
2.1.2	Социальная психология
2.1.3	Социология
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная технологическая практика
2.2.2	Основы межкультурной коммуникации
2.2.3	Производственная преддипломная практика
2.2.4	Корпоративная социальная ответственность
2.2.5	Управление человеческими ресурсами

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Знать:
Основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.
Уметь:
Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.
Владеть:
Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:
Основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.
Уметь:
Эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообразования.
Владеть:
Методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА						
1.1	Организационная культура. Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и корпоративная культура. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. /Лек/	4	8		Л1.1Л2.1 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.12Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.2	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Функции организационной культуры. Типология организационных культур. 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. Методы формирования и поддержания организационной культуры. /Лек/	4	8		Л1.1Л2.1 Л2.9 Л2.16Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.3	Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. /Лек/	4	8		Л1.1Л2.1 Л2.3 Л2.12 Л2.13 Л2.15 Л2.17Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

1.4	Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом. /Лек/	4	8		Л1.1Л2.12 Л2.17Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 2. Практические занятия						
2.1	Методы измерения организационной культуры /Пр/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.12 Л2.17Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	Дискуссии
2.2	Воспроизводство организационной культуры. /Пр/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.12 Л2.15Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	Дискуссии
2.3	Управление и организационная культура /Пр/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.8 Л2.10 Л2.17Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	Дискуссии
2.4	Специфика организационной культуры в России /Пр/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.11 Л2.12 Л2.14Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	Дискуссии
	Раздел 3. Самостоятельная работа						
3.1	Изучение теоретического материала по лекциям и учебной литературе /Ср/	4	22		Л1.1Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.12 Л2.14Л3.1 Л3.2 Э1	0	
3.2	Подготовка к обсуждению /Ср/	4	22		Л1.1Л2.12 Л2.14 Л2.17Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Подготовка к проверочным работам по отдельным разделам и всему курсу /Ср/	4	20		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.12 Л2.16Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
3.4	Подготовка домашних заданий к практическим занятиям /Ср/	4	20		Л1.1Л2.2 Л2.12 Л2.14 Л2.16 Л2.17Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.5	Подготовка к зачет /Ср/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.9 Л2.12 Л2.14 Л2.16Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 4. Контроль						

4.1	/ЗачётСОц/	4	4		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11 Л2.13 Л2.14 Л2.15 Л2.16 Л2.17Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
-----	------------	---	---	--	---	---	--

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Грошев И. В., Краснослободцев А. А.	Организационная культура	Москва: Юнити-Дана, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433

6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Шейн Э.Г.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА и лидерство: Учеб.	Санкт-Петербург: Питер, 2007,
Л2.2	Шейн Э.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА и лидерство	Санкт-Петербург: Питер, 2008,
Л2.3	Щекина Е.Г.	Субкультура новых русских предпринимателей рубежа XX - XXI веков: моногр.	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2012,
Л2.4	Штомпка П., Морозова Н.В.	Доверие - основа общества: моногр.	Москва: Логос, 2012,
Л2.5	Конт О.	Дух позитивной философии	Москва: Директ-Медиа, 2002, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=7130
Л2.6	Дюркгейм Э.	О разделении общественного труда. Определение морального факта	Москва: Директ-Медиа, 2007, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26512
Л2.7	Вебер М.	Протестантская этика и дух капитализма	Москва: Директ-Медиа, 2011, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=47251
Л2.8	Мостовая К. Т.	Влияния лидерских позиций руководителя на социально-психологический климат в коллективе	Москва: Лаборатория книги, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86527
Л2.9	Мартынов Г. И.	Корпоративный дух и организационная культура	Москва: Лаборатория книги, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257
Л2.10	Ридецкая О. Г.	Эффективное лидерство: хрестоматия	Москва: Директ-Медиа, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117872
Л2.11	Лосский Н. О.	История русской философии. Глава восьмая. Владимир Соловьев	Москва: Директ-Медиа, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=131028
Л2.12	Базанова О. С.	Организационное поведение и организационная культура	Москва: Лаборатория книги, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634
Л2.13	Большакова Е. А.	Ваш ребенок — неформал. Родителям о молодежных субкультурах	Москва: Генезис, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236298

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.14	Иванищева О. Н.	Феномены российской культуры: проблемы лингвистического описания	М. Берлин: Директ-Медиа, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429706
Л2.15	Грошев И. В., Емельянов П. В.	Организационная культура	Москва: Юнити-Дана, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117050
Л2.16	Горфинкель В. Я., Торопцов В. С.	Коммуникации и корпоративное управление	Москва: Юнити-Дана, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119552
Л2.17	Бехар Г., Голдстейн Д.	Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks	Москва: Альпина Паблишер, 2016, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254528

6.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Казанцева С.А.	Исторический путь российской культуры и просвещения в XIX-первой трети XX века: учебно-метод. пособие	Хабаровск, 1998,
Л3.2	Арбуз Анна	Прикладные социологические исследования	Омск: Омский государственный университет, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237524
Л3.3	Тюрина Ю.А., Олейникова Е.Ю.	Организационная культура: метод. указания	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2016,

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru/
Э2	Издания ИД "Коммерсант"	https://www.kommersant.ru
Э3	Информ.агентство РосБизнесКонсалтинг	https://www.rbc.ru

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень программного обеспечения

Windows XP - Операционная система, лиц. 46107380

Office Pro Plus 2007 - Пакет офисных программ, лиц.45525415

Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition - Антивирусная защита, контракт 469 ДВГУПС

Adobe Reader, свободно распространяемое ПО

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

Профессиональная база данных, информационно-справочная система Гарант - <http://www.garant.ru>

Профессиональная база данных, информационно-справочная система КонсультантПлюс - <http://www.consultant.ru>

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория	Назначение	Оснащение
355	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, доска, ПК, видеопроектор с интерактивной доской, видеокамера для прямой трансляции лекций в интернет. Windows 10 Pro - MS DreamSpark, лиц. 700594875, Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 – 43107380. Foxit Reader, Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal License* Контракт 171 ДВГУПС от 01.10.2021, до 01.10.2022
2600	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	комплект учебной мебели, доска.
343	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В ходе изучения дисциплины используются как пассивные методы обучения (лекции), так и интерактивные (лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, аналитическое обсуждение, работа в команде).

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

В процессе самостоятельной работы студенты готовятся к практическим занятиям и экзамену, выполняют домашнюю работу осваивая необходимые для усвоения дисциплины знания, умения и владения.

На восьмой неделе у студентов очной формы обучения проводится рубежный контроль. Выполнение всех видов работ, на момент проведения рубежного кон-троля должно соответствовать 48 пунктам рейтинга, получение которых обеспечивается:

- ☐ подготовкой к практическим занятиям по темам и активностью участия - 20 баллов;
- ☐ подготовкой к опросам – 12 баллов;
- ☐ успешным решением задач и бизнес-кейсов - 16 баллов.

Более полному освоению дисциплины способствует внимательное изучение не только основной литературы по курсу, но и дополнительной, рекомендуемой для более глубокого изучения, а также Интернет-ресурсов.

Темы для самостоятельного углубленного изучения отдельных теоретических и практических вопросов организационной культуры:

1. Жизненный цикл компании и особенности проявления организационной культуры на его различных этапах.
2. Организационные обряды и ритуалы как элемент организационной культуры.
3. Особенности управления организационной культурой.
4. Регламентация организационной культуры.
5. Артефакты культуры на примере конкретной компании (Google, Virgin, Exxon, Tesla, РЖД, Роснефть, Сбербанк, Спортмастер, ДВГУПС и др.).
6. Основные этапы формирования организационной культуры.
7. Доверие и его роль в организационной культуре.
8. Социологические методы измерения организационной культуры.
9. Особенности проявления организационной культуры компании в новых медиа.
10. Формирование носителя корпоративной культуры в системе образования.

Задания для самостоятельной работы в рамках подготовки к практическим занятиям:

Тема 2. Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Изучение интернет-сайтов организаций с целью получения представления об элементах и функциях организационной культуры.

Тема 3. Многообразие организационной культуры. Подготовка к выступлению по особенностям организационной культуры отдельных организаций (Google, Apple, Procter&Gamble, McDonalds, DHL, Аэрофлот, Билайн, ДВГУПС, РЖД, Роснефть, Сбербанк, Самбери, Спортмастер и т.д.)

Тема 4. Национальные особенности организационной культуры. Подготовка к выступлению по типам организационной культуры (американская, японская, западноевропейская, китайская)

Тема 5. Организационная культура как инструмент регуляции поведения. Изучение стандартов и кодексов учебных заведений и разработка предложений для кодекса/стандарта ДВГУПС

Тема 6. Роль руководителя в формировании организационной культуры.

Изучение литературных источников с целью определения роли руководителя в формировании и развитии организационной культуры.

Тема 7. Специфика организационной культуры в России.

Изучение вакансий менеджеров по персоналу на сайтах поиска персонала (SuperJob, HH, Job.ru и др.) с целью изучения требований к менеджеру, поиск информации по организации и получению представления об организационной культуре организации.

Тема 8. Методы измерения организационной культуры. Подготовка вопросов в анкету для изучения организационной культуры в организации.

Типовые вопросы для самостоятельной работы и проведения практических занятий приведены в Методических указаниях по изучению дисциплины (Приложение).

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационная культура»:

1. Организационная культура: Методические указания по изучению дисциплины для бакалавров направления 38.03.03 «Управление персоналом» (в приложении) / Тюрина Ю.А., Олейникова Е.Ю. Хабаровск: ДВГУПС, 2016 г.

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организация транспортного бизнеса и управление предприятием

Дисциплина: Организационная культура

Формируемые компетенции:

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
		Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета

Примерный перечень вопросов к зачету

Компетенция УК-3:

1. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры?
2. Можно ли употреблять понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как синонимы?
3. Каковы признаки и свойства организационной культуры?
4. Как организационная культура влияет на производственное поведение сотрудников организации?
5. В чем смысл построения типологизации организационной культуры?

Компетенция УК-6:

1. Какой тип организационной культуры наиболее эффективен в экстремальной ситуации?
2. Какие критерии эффективности используются для диагностики организационной культуры?
3. Что представляет собой корпоративный кодекс компании?
4. Какие требования предъявляются к формулированию целей?
5. Какие могут возникнуть проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании?

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция УК-3:

1. Охарактеризуйте корпоративную культуру как неперенный атрибут любой организации.
2. Как вы понимаете высказывание французского писателя Жоржа Бернаноса (1888-1948) «Проси Бога благословить твой труд, но не требуй, чтобы он сделал его за тебя».

Компетенция УК-6:

1. Как характеризует субкультуру высказывание английской писательницы Дороти Сейерз «Вероятно, лишь один человек из тысячи страстно поглощен своей работой как таковой. Разница только в том, что про мужчину скажут: «Он увлечен своим делом», а про женщину: «Она какая-то странная».

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Организационная культура – это:

- ☐ набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений;
- ☐ отрасль социальной сферы экономики, включающая музеи, театры, кино, художественное творчество, разные виды культурно-образовательной деятельности, искусства;
- ☐ одна из важных составляющих общего управления предприятием;
- ☐ расположение человека к своей работе, приятное, позитивное эмоциональное состояние, возникающее из оценки или опыта своей работы.

Задание 2 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из методов поддержания организационной культуры является:

- ☐ реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях;
- ☐ работа на словах;
- ☐ блицкриг;
- ☐ тестирование сотрудников.

Задание 3 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Параметры организационной культуры меняются, если трансформируются:

- ☐ объекты и предметы внимания руководства;
- ☐ выбор стратегии и тактики преодоления вероятного сопротивления;
- ☐ маркировка сил, участвующих в процессах изменения;
- ☐ дизайн здания.

Задание 4 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Одной из основных форм существования организационных (корпоративных) ценностей являются:

- ☐ идеалы;
- ☐ корректировка планов карьеры;
- ☐ планы карьеры (карьерограммы);
- ☐ чаепития.

Задание 5 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из дефектов организационной культуры является:

- ☐ отказ от самостоятельного мышления и компетентности;
- ☐ безграничное доверие руководителя сотрудникам;
- ☐ высокий уровень организации работы;
- ☐ получение признания в научном сообществе.

Задание 6 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

Субъективная организационная культура включает:

- ☐ элементы символики;
- ☐ предметное окружение организации;
- ☐ природные условия;
- ☐ социально-политический фактор.

Задание 7 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из методов изучения организационной культуры является:

- ☐ опрос;
- ☐ «Дельфи»;
- ☐ «затраты-выпуск»;
- ☐ экспертная оценка.

Задание 8 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

К основным компонентам формулирования миссии относятся:

- ☐ сервис компании;
- ☐ категории целевых групп потребителей
- ☐ дата и время;
- ☐ дизайн организации.

Задание 9 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

В практике существуют методы изменения организационной культуры на стадии зрелости-упадка, одним из которых является:

- ☐ изменение посредством внедрения сторонних менеджеров;
- ☐ категории целевых групп потребителей
- ☐ дата и время;
- ☐ дизайн организации.

Задание 10 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

Культура молода, а развивающаяся компания полностью привержена ей, так как:

- ☐ главные создатели ещё работают в компании;
- ☐ уволены старые сотрудники;
- ☐ культура не способствует развитию компании;
- ☐ многие элементы культуры рассматриваются как средства защиты от тревоги, беспокойства на

этапе формирования и самоутверждения организации.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.

Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.
--	---	---	--	---

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.