МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Масилова М.Г.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F60726
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Организационная культура» является изучение сущности, элементов, функций, развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи освоения дисциплины:

Раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации.

Выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры.

Сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.1к : Осуществляет диагностику подсистем управления персоналом, оценку персонала в соответствии с целями организации	РД1	Знание	структуры и типов организационной культуры
			РД2	Умение	проводить диагностику организационной культуры компании
			РД3	Навык	навыками формирования и развития организационной культуры для решения стратегических и оперативных управленческих задач

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Формирование толерантности и уважения к представителям различных национальностей и культур, проживающих в России	Коллективизм	Умение работать в команде и взаимопомощь
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Воспитание нравственности, милосердия и сострадания	Высокие нравственные идеалы	Гуманность

Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		
Развитие творческих способностей и умения решать нестандартные задачи	Созидательный труд	Креативное мышление
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Взаимопомощь и взаимоуважение	Доброжелательность и открытость

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.Б	3	4	7	2	0	0	1	4	137	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Содержание и структура организационной культуры	РД1	2	4	0	65	Тест, разноуровневые задачи и задания
2	Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	РД2, РД3	2	4	0	66	Тест, кейс-задачи
Итого по таблице			**4**	**8**	**0**	**131**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Содержание и структура организационной культуры.

Содержание темы: Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану. Подход С.П. Робинса к рассмотрению содержательных характеристик организационной культуры. Подход В.А. Спивака к рассмотрению структуры организационной культуры. Уровни организационной культуры. Вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры. Измерения в структуре организационной культуры: горизонтальное и вертикальное. Формы организационной культуры в горизонтальном измерении: экономическая; социально-психологическая; правовая; политическая. Компоненты, составляющие организационную культуру по В.В. Козлову. Объективная и субъективная, декларируемая и реальная оргкультура. Содержание оргкультуры по Т.О. Сломанидиной. Основные элементы оргкультуры компании и их взаимосвязи: миссия организации, цели, ценности, символы, поведение, культура труда. Миссия организации как целевая функция организации, ее главная цель. Цели: цели и целеполагание, философия фирмы, деловое кредо организации. Организационные ценности. Ядро организационной культуры - разделяемые ценности. Разделяемые, ключевые, этические, социально-экономические, коммуникативные ценности. Влияние позитивных и негативных ценностей на организационную эффективность. Символы: традиции, ритуалы, легенды, мифы, герои, язык, девизы, лозунги, логотипы, бренды. Жаргон как сокращенная и удобная форма коммуникации. Обычай, как элемент культуры. Ритуал как совокупность специальных мероприятий (обрядов). Ритуалы поощрения, порицания, объединения. Нормы и стиль поведения как элементы организационной культуры. Традиции как ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее. Позитивные и негативные традиции. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

Тема 2 Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.

Содержание темы: Классификация, типы, виды культуры организации. Типология организационной культуры с точки зрения организационных смыслов. Типология, базирующаяся на сопоставлении ценностей знаний и интуиции. Типы организационных культур в зависимости от норм организационного целесообразного поведения. Высокий – низкий уровень организационной культуры. Ценности, соответствующие высокому и низкому уровню организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры. Сила культуры. Классификация Р.Рюттингера по «степени силы культуры» Бесспорные, небесспорные культуры Открытые, закрытые культуры. Живые, неживые культуры. Типологии организационных культур по С. Ханди, Г. Хофштеде, Р. Рюттингера. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна. Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры. Признаки эффективных социальных технологий. Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг. Процесс формирования корпоративных стандартов как составляющая организационной культуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Стандарты кадровых процессов. Имидж

и бренд организации в процессе развития организационной культуры. Корпоративные мероприятия: предназначение и виды .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Освоение курса предполагает посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий самостоятельно.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку к семинарам, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие практических и самостоятельных работ в виде тестов для самопроверки, решения задач и кейсов с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущий контроль осуществляется в течение всего семестра, проводится в соответствии с учебным планом на каждом практическом занятии. Промежуточная аттестация проводится в конце семестра в форме экзаменационного тестирования в ЭОС.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583960 (дата обращения: 19.05.2026).
2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебник для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588715 (дата обращения: 19.05.2026).
3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583220 (дата обращения: 19.05.2026).

7.2 Дополнительная литература

1. Бехар, Г. Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks : практическое пособие / Г. Бехар, Д. Голдстайн. - 8-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 193 с. - ISBN 978-5-9614-5103-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2231311 (дата обращения: 31.05.2026)
2. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – http://www.consultant.ru/

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [http: www.hr-portal.ru]
3. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
4. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

- Стол прямоуг. 8 мест

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional w/SP3 32-bit Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.1к : Осуществляет диагностику подсистем управления персоналом, оценку персонала в соответствии с целями организации

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-2.1к : Осуществляет диагностику подсистем управления персоналом, оценку персонала в соответствии с целями организации	РД 1	Знание	структуры и типов организационной культуры	Полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы
	РД 2	Умение	проводить диагностику организационной культуры компании	Демонстрирует умение применять диагностику организационной культуры
	РД 3	Навык	навыками формирования и развития организационной культуры для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Демонстрирует умение по формированию и развитию организационной культуры

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация

Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : структуры и типов организационной культуры	1.1. Содержание и структура организационной культуры	Разноуровневые задачи и задания	ЭОС Moodle
			Тест	ЭОС Moodle
РД2	Умение : проводить диагностику организационной культуры компании	1.2. Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	Кейс-задача	ЭОС Moodle
			Тест	ЭОС Moodle
РД3	Навык : навыками формирования и развития организационной культуры для решения стратегических и оперативных управленческих задач	1.2. Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	Кейс-задача	ЭОС Moodle
			Тест	ЭОС Moodle

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Оценочное средство				
	Тест	Разноуровневые задания	Кейс-задача	Итоговый тест	Итого
Лекции	20				20
Практические занятия		10	15		25
Самостоятельная работа		15	10		25
Промежуточная аттестация				30	30
Итого	20	25	25	30	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» /	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

	«неудовлетворительно»	

5 Примерные оценочные средства

5.1 Примеры тестовых заданий

Задание 1. Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа

Понятие организационной культуры имеет
1)более 33 определений
2)около 100 определений
3)всего 160 определений
4)более 500 определений
Ответ:

Задание2. Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа

Слово «culture» изначально имело смысл:
1)облагораживать, возделывать землю
2)воспитывать, обучать людей
3)прививать, внедрять знания
4)ясно излагать мысли
Ответ:

Задание 3. Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа

Концепция культуры организации была разработана в
1)1980 годы в США
2)1970 годы в Великобритании
3)1960 годы в Японии
4)1978 год в России
Ответ:

Задание 4. Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа

Субкультура, ценности которой противопоставлены ценностям доминирующей культуры, называется
1)экскультура
2)конфликтующая культура
3)контркультура
4)антикультура
Ответ:

Задание 5. Прочитайте текст и выберите один правильный вариант ответа

Американский теоретик и практик менеджмента Э. Шейн создал структуру оргкультуры
1)содержательную
2)уровневую
3)схематичную
4)последовательную
Ответ:

Задание 6. Прочитайте текст и выберите несколько правильных вариантов ответа

Уровни организационной культуры, выделяемые в вертикальном измерении
1)глубинный
2)средний
3)поверхностный
4)внешний
5)подповерхностный
Ответ:

Задание 7. Прочитайте текст и выберите несколько правильных вариантов ответа

Организационная культура
1)влияет на решение людей стать членами организации
2)влияет на стиль руководства
3)помогает преодолеть трудности внешней адаптации
4)помогает преодолеть трудности внутренней интеграции
Ответ:

Задание 8. Прочитайте текст и выберите несколько правильных вариантов ответа

Функции организационной культуры, относящиеся к группе «внешняя направленность»
1)формирование имиджа
2)интеграционная
3)нормативно-регулирующая
4)регулирование партнерских отношений
Ответ:

Задание 9. Прочитайте текст и допишите недостающее слово

Организационная _____ регулирует поведение членов коллектива, способна изменяться, познаваема, имеет процессы и результаты.

Задание 10. Прочитайте текст и установите соответствие между наименованием свойства организационной культуры и его характеристикой. К каждой позиции, обозначенной буквами, подберите соответствующую позицию с цифрами. Запишите выбранные буквы с соответствующими цифрами.

A)динамичность
B)относительность
C)адаптивность
1)культура не является «вещью в себе», а постоянно соотносит свои элементы, как со своими собственными целями, так и с окружающей действительностью, другими оргкультурами, отмечая при этом свои слабые и сильные стороны, пересматривая и совершенствуя те или иные параметры.
2)культура способна оставаться устойчивой и противостоять негативным воздействиям, с одной стороны, и органично вливаться в положительные изменения, не теряя своей эффективности, с другой стороны.
3)в своем движении культура проходит стадии зарождения, формирования, поддержания, развития и совершенствования, прекращения (замены). На каждом из этапов появляются свои «проблемы роста», что является закономерным для динамичных систем
Ответ:
Краткие методические указания

Каждое правильно отвеченное задание оценивается в 1 балл. В тесте 20 вопросов. Максимальное количество баллов, которое может получить студент при тестировании – 20 баллов.

Сценарии выполнения тестов

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с выбором одного варианта ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и помнить, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, который является верным. 4. Записать номер (или букву) выбранного варианта ответа.
Задание закрытого типа с выбором нескольких вариантов ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответа. 4. Записать номера выбранных вариантов ответа последовательно без пробелов и знаков препинания (например, 124).
Задание на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список под буквами и список под цифрами. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры вариантов ответа (например, A1B2).
Задание открытого типа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Запишите ответ в виде слова или нескольких слов.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	19-20	Студент демонстрирует сформированность знаний на итоговом уровне, обнаруживает все стороннее систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную и дополнительную литературу, свободно оперирует приобретенными знаниями.
4	16-18	Студент демонстрирует сформированность знаний на среднем уровне, основные знания освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности
3	11-15	Студент демонстрирует сформированность знаний на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний.
2	1-10	Студент демонстрирует сформированность знаний на уровне ниже базового. Проявляется отсутствие знаний.

5.2 Пример разноуровневых задач и заданий

Задание 1. Создайте модель организационной культуры, отразив ее уровни и элементы. Используйте уровни, предлагаемые Э.Шейном.

Задание 2. Выберите из перечня одну из организаций и сформулируйте Ваше представление о миссии и основных ценностях (задание можно выполнять в малых группах)

Авиакомпания «Голубые небеса»

Стоматологическая клиника «Белозуб»

Школа раннего развития «Телепузик»

Кадровое агентство «Кадр – Шедевр»

Ресторан домашней кухни «Обжорка»

Краткие методические указания

Для выполнения заданий студенту необходимо изучить лекционный материал, так как владение понятийным аппаратом и теоретическим материалом является необходимостью.

Для решения задач необходимо внимательно прочитать текст и понять его суть. На основе изученного материала выполнить задание.

По завершении выполнения задания следует оформить его письменно или подготовиться к презентации.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	5	Студент демонстрирует сформированность умений на итоговом уровне, обнаруживает вс естороннее систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно вып олнять практические задания., свободно оперирует приобретенными умениями.
4	3-4	Студент демонстрирует сформированность умений на среднем уровне, ситуация проанал изирована, выявлена суть проблемы. Основные умения освоены, но допускаются незначи тельные ошибки, неточности
3	1-2	Студент демонстрирует сформированность умений на базовом уровне. Допускаются знач ительные ошибки. Студент испытывает значительные затруднения при оперировании ум ения и при его переносе на другие ситуации.
2	0	Умения не сформированы. Задание не выполнено

5.3 Задания для решения кейс-задачи

Задание 1. Кери работала в редакции журнала «Fashion» уже почти два месяца. Работа приносила ей большое удовлетворение. Единственная проблема состояла в том, что, как оказалось, в этой организации существует что-то вроде своей, особенной культуры. Ни один новичок, не освоив её, не мог вжиться в коллектив. Началось всё с того, что в первый день работы Кери обнаружила, что она практически ничего не понимает из разговоров сотрудников, и это был какой-то особенный язык, который понимали только «свои» люди. Например, постоянно говорилось о неких «Лепщиках», которым надо было что-нибудь отправить или даже что-то у них узнать. Самих работников отдела все называли «Кофейщики». Также в организации есть отдел «Фотошоперов», офис которых располагается в отдельном здании. Помимо принятых в компании ценностей и правил, они имели свои. Например, они придумали свои жесты приветствий, праздновали каждый месяц 13 число и т.д.

Каждый месяц все сотрудники журнала «Fashion» собирались вместе в непринужденной обстановке и вместе отдыхали.

Понадобилось целых два месяца, чтобы Кери смогла разобраться во всех нюансах «местного диалекта», обычаях и вжиться в коллектив. Теперь она чувствовала себя «в своей тарелке».

Вопрос 1. Данная организационная культура называется _____

Вопрос 2. «Фотошоперы» являются представителями субкультуры

1)передовой

2)неконфликтующей

3)контркультуры

Задание 2. Сервисный центр «Помощник» знаком большинству горожан Лукоморья. Эта компания успешно работает на протяжении двадцати пяти лет, оказывая обширный спектр услуг по ремонту бытовой техники. Руководство компании решили сознательно изменить оргкультуру для укрепления имиджа. Они коллективно обдумали и обновили миссию, определились с трудовой этикой и этическими стандартами в обслуживании, заказали форму для сотрудников с элементами фирменного стиля, организовали питание на рабочем месте, чтобы исключить нарушение временных параметров организационной деятельности.

Вопрос 1. Данные характеристики по содержанию организационной культуры близки к подходу

1)С.П.Роббинса

2)А.А. Погорадзе

3)А.Ф. Харриса и Р. Морана

4)В.Г. Макеева

Вопрос 2. Перечисленные мероприятия будут способствовать изменению _____ уровня организационной культуры

Вопрос 3. Этическая культура компании может быть отнесена к форме горизонтального измерения оргкультуры

1)экономической
2)социально-психологической
3)правовой
4)политической

Задание 3. Компания «Семейное гнездо» продает бытовую химию, компания уверенно держится на рынке товаров и узнается потребителями. Спустя 6 лет успешной торговли руководство компании решило провести крупное мероприятие, основными гостями которого стали работники компании, партнеры, представители компаний, с которыми руководство сотрудничает, а также различные представители СМИ.

Главной и первой новостью стало заявление о ребрендинге компании. «Наша компания развивается, и мы активизируем маркетинговую стратегию», - выступил генеральный директор компании К. Даласс.

Были представлены обновленный логотип, эмблема, а также новые товары и будущие проекты. Финальной частью мероприятия стало вручение дипломов работникам, успешно завершившим корпоративное обучение. Также руководитель представил всем присутствующим новую компанию-партнера «Стиль для дома».

СМИ публиковали статьи о мероприятии, проведенном компанией «Семейное гнездо». Это помогло компании заявить о себе, заинтересовать новых и старых клиентов.

Вопрос 1. На мероприятии были использованы элементы следующих организационных обрядов

1)продвижения
2)посвящения
3)ухода
4)исторический
5)имиджевый

Вопрос 2. Корпоративное мероприятие может быть отнесено к нескольким видам

1)развлекательному
2)информационному
3)рекламному
4)мотивационному

Вопрос 3. Логотип, эмблема относятся к символам _____ уровня

Задание 4. Специалисту отдела по работе с персоналом поручили определить в компании Z доминирующий тип организационной культуры. Для этого он воспользовался методикой, основанной на классификации организационной культуры по значениям двух шкал:

1) «стабильность и контроль — гибкость и дискретность»,
2) «внутренний фокус и интеграция — внешний фокус и дифференциация».

После проведенного исследования специалист выявил, что организация Z имеет тип организационной культуры, основными характеристиками которой являются четкость и структурированность, внимание фокусируется на внутренней сфере организации, наблюдается высокий уровень контроля со стороны руководителя (лидера). Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. В организации приветствуется стабильность во всем (в составе коллектива, процессе производства продукции). Успех определяется надежностью и плавным, бесперебойным ходом событий.

Вопрос 1. Автором данной методики является

1)Ч.Ханди
2)Р.Куинн и К.Камерон
3)Г.Хофштеде
4)Р.Рюттингер

Вопрос 2. Организация имеет тип организационной культуры

1)клановый

2)адхократический

3)иерархический

4)рыночный

Вопрос 3. В выбранной методике исследования применяется

1)наблюдение

2)анкетирование

3)фотография рабочего дня

4)интервью

Задание 5. Организация Y на протяжении 10 лет ведет свою работу. И вот назначили нового руководителя, который решил, что можно увеличить обороты компании и принять новую стратегию развития. На совещании руководитель дал задание менеджеру по персоналу подготовить отчет и представить полную картину имеющейся организационной культуры. Как и положено, специалист начал с проведения диагностики существующей культуры. Были проведены анкетирование и интервью большей части сотрудников. Подняты и собраны все документы, характеризующие организационную культуру компании.

Вопрос 1. Определите, с какого этапа менеджер начал свою работу по формированию отчета

1)«замораживание»

2)«перевод в жидкое состояние»

3)«размораживание»

Вопрос 2. Необходимость изучения организационной культуры вызвана

1)изменением внешней среды

2)желанием установить контакт с потребителями

3)приходом нового руководителя

4)изменением стратегии организации

Вопрос 3. Руководитель хочет узнать информацию о существующей оргкультуре с целью

1)ребрендинга

2)приведения в соответствие со стратегией компании

3)понимания традиций и проводимых мероприятий

Краткие методические указания

Для выполнения заданий студенту необходимо ознакомиться с соответствующим материалом в учебнике или Moodle. Решение кейс-задачи предполагает последовательный анализ описания ситуации и всех содержащихся данных. На основе анализа ситуации необходимо ответить на поставленные вопросы одним из способов: выбрать один ответ, который является верным, выбрать несколько вариантов ответа из предложенных, которые являются верными, либо вписать пропущенное слово. Максимально за одну кейс-задачу можно получить 5 баллов.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
5	5	Студент демонстрирует сформированность умений на итоговом уровне, обнаруживает вс естороннее систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно вып олнять практические задания., свободно оперирует приобретенными умениями.
4	3-4	Студент демонстрирует сформированность умений на среднем уровне, ситуация проанал изирована, выявлена суть проблемы. Основные умения освоены, но допускаются незначи тельные ошибки, неточности
3	1-2	Студент демонстрирует сформированность умений на базовом уровне. Допускаются знач ительные ошибки. Студент испытывает значительные затруднения при оперировании ум ения и при его переносе на другие ситуации.
2	0	Умения не сформированы. Задание не выполнено