

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**  
**Развитие организационной культуры в  
служебной деятельности**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Специализация

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12.2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Развитие организационной культуры в служебной деятельности» относится к дисциплинам базовой части учебного плана образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 8 семестре 4-го курса. Данная дисциплина читается параллельно с такими курсами как: «Основы профессионального стресс-менеджмента», «Технологии психологического воздействия в организации», «Психология кадрового менеджмента». По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

**Цель** дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности педагога-психолога в сфере постановки профессиональных задач в области социальной психологии

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК – 5)	<p>31 (ОК-5) <i>Знать</i> социально-психологические особенности работы в коллективе.</p> <p>32(ОК-5) <i>Знать</i> основные теоретические подходы к разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>У1(ОК5) <i>Уметь</i> выявлять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива</p> <p>У2(ОК-5) <i>Уметь</i> анализировать особенности коллективной деятельности.</p> <p>В1 (ОК-5) <i>Владеть</i> навыками толерантного взаимодействия с участниками психологического исследования в области психологии общения.</p>
способностью организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни (ОК – 9)	<p>31 (ОК-9) <i>Знать</i> особенности здорового образа жизни</p> <p>32 (ОК-9) <i>Знать</i> социально-психологические особенности организации здорового образа жизни</p> <p>У1 (ОК-9) <i>Уметь</i> организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни</p> <p>У2 (ОК-9) <i>Уметь</i> использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения с целью организации здорового образа жизни в коллективе</p> <p>В1 (ОК-9) <i>Владеть</i> навыками организации здорового образа жизни</p>
способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности (ПК – 11)	<p>31 (ПК-11) <i>Знать</i> социально-психологические особенности психологического климата в группе</p> <p>32 (ПК-11) <i>Знать</i> особенности организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У1 (ПК-11) <i>Уметь</i> характеризовать формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У2 (ПК-11) <i>Уметь</i> проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>В1 (ПК-11) <i>Владеть</i> навыками анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах</p>
умение квалифицированно осуществлять коррекционное	31 (ПКС-4) <i>Знать</i> особенности осуществления коррекционного психолого-педагогического воздействия



организационной и корпоративной культуры													
Тема 2. Два подхода к изучению организационной и корпоративной культуры	8		2		1								5
Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры	9		2		2								5
Тема 4. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей	9		2		2								5
Тема 5. Построение профиля организационной культуры с помощью методики OSAI К. Камерона и Р. Куинна	10		2		2								6
Тема 6. Использование рамочной конструкции конкурирующих ценностей для диагностики и изменения организационной и корпоративной культуры	10		2		2								6
Тема 7. Использование методики диагностики типа организационной и корпоративной культуры Р.Гоффи и Г.Джонса	9		1		2								6
Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.	8		1		2								5
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	1								1				
<b>Зачет</b>													
<b>Итого</b>	<b>72</b>		<b>14</b>		<b>14</b>				<b>1</b>				<b>43</b>

**Тема 1. Понятие культуры. Истоки исследования организационной и корпоративной культуры**

Многозначность понятия культура. Черты культуры. Культура как механизм воспроизведения социального опыта. Необходимость учета существенных элементов культуры. Предпосылки исследования организационной и корпоративной культуры в начале 20 в. Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в. общее значение влияния культуры на жизнь организаций.

**Тема 2. Два подхода к изучению организационной и корпоративной культуры.**

Понимание культуры как доступной изменениям. Существование четких признаков культуры. Менеджмент-ориентированный подход к организационной и корпоративной культуре. Понимание культуры как корневой метафоры. Понимание и осмысление организации как культуры. Трудности в определении реализации конкретного подхода в конкретном исследовании. Понятие и структура организационной культуры. Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.

**Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры.**

Преимущества инструмента оценки организационной и корпоративной культуры (OCAI). Обоснование необходимости изменения организационной и корпоративной культуры. Иллюстрация силы культурных изменений. Влияние различных видов и уровней культуры на поведение индивидов и организаций, на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий. Практическое использование методики (OCAI) для диагностики реальных организаций.

#### **Тема 4. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей**

Теоретическая модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей. Выделение двух измерений оценки культуры. Основные черты и иллюстрации к четырем типам культуры – иерархическая культура, клановая культура, адхократическая культура, рыночная культура. Возможности использования модели конкурирующих ценностей. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в каждом типе организационной культуры.

#### **Тема 5. Построение профиля организационной культуры с помощью методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна.**

Особенности назначения профиля организационной культуры, полученного с помощью методики OCAI. Приемы вычерчивания профиля организационной культуры. Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.

#### **Тема 6. Использование рамочной конструкции конкурирующих ценностей для диагностики и изменения организационной и корпоративной культуры**

Примеры планирования изменения культуры. Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры. Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса. Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации. Осмысление результатов. Истории-иллюстрации. Стратегические действия. План реализации.

#### **Тема 7. Использование методики диагностики типа организационной и корпоративной культуры Р.Гоффи и Г.Джонса**

Типологическая модель организационной культуры «Куб двойное С». Основные измерения организационной культуры: социальность и солидарность. Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура. Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С». Процедура использования методики.

#### **Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.**

Категории компетентности менеджера (клановые навыки, адхократические навыки, рыночные навыки, иерархические навыки). Профиль персональных управленческих навыков. Рекомендации по изменению организационной культуры. Пути повышения компетентности персонала менеджмента.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

### **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа,

синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

Учебная дисциплина «Развитие организационной культуры в служебной деятельности» в качестве обязательного минимума включает тематику, охватывающую теоретическую, практическую и контрольную составляющие ее содержания.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о основных подходах к проблеме организационной культуры, ее формированию и изменению.

Практическая составляющая обеспечивает формирование у студентов умения диагностики типов организационной культуры, умения осуществлять базовые процедуры, направленные на целенаправленное изменение организационной культуры.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- использовать в практической деятельности знания о специфике организационной культуры и ее соответствия внешнему окружению организации
- ориентироваться в различных теоретико-методических подходах к пониманию организационной культуры
- сформулировать проблему и спланировать исследование по проблематике организационной культуры
- владеть навыками диагностики организационной культуры и планирования организационных изменений
- владеть навыками разработки стратегических планов и программ мероприятий по развитию человеческих ресурсов организации.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Развитие организационной культуры в служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10081>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

### Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

### 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

**6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<b>ОК – 5</b> способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности		
<p>31 (ОК-5) Знать социально-психологические особенности работы в коллективе.</p> <p>32(ОК-5) Знать основные теоретические подходы к разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>У1(ОК-5) Уметь выявлять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива</p> <p>У2(ОК-5) Уметь анализировать особенности коллективной деятельности.</p> <p>В1 (ОК-5) Владеть навыками толерантного взаимодействия с участниками психологического исследования в области психологии общения.</p>	Темы 1-8	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
<b>ОК – 9</b> способностью организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни		

<p>31 (ОК-9) <i>Знать</i> особенности здорового образа жизни</p> <p>32 (ОК-9) <i>Знать</i> социально-психологические особенности организации здорового образа жизни</p> <p>У1 (ОК-9) <i>Уметь</i> организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни</p> <p>У2 (ОК-9) <i>Уметь</i> использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения с целью организации здорового образа жизни в коллективе</p> <p>В1 (ОК-9) <i>Владеть</i> навыками организации здорового образа жизни</p>	<p>Темы 1-8</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
<p><b>ПК – 11</b>  <b>способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</b></p>		
<p>31 (ПК-11) <i>Знать</i> социально-психологические особенности психологического климата в группе</p> <p>32 (ПК-11) <i>Знать</i> особенности организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У1 (ПК-11) <i>Уметь</i> характеризовать формы организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p>У2 (ПК-11) <i>Уметь</i> проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>В1 (ПК-11) <i>Владеть</i> навыками анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах</p>	<p>Темы 1-8</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
<p><b>ПКС-4</b>  <b>умение квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие</b></p>		
<p>31 (ПКС-4) <i>Знать</i> особенности осуществления коррекционного психолого-педагогического воздействия</p> <p>32 (ПКС-4) <i>Знать</i> методы коррекционного психолого-педагогического воздействия</p> <p>У1 (ПКС-4) <i>Уметь</i> квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие</p> <p>У2 (ПКС-4) <i>Уметь</i> использовать средства коррекционного психолого-педагогического воздействия</p> <p>В1 (ПКС-4) <i>Владеть</i> навыками организации коррекционного психолого-педагогического воздействия</p>	<p>Темы 1-8</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
<p><b>ПКС-5</b>  <b>умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</b></p>		

<p>31 (ПКС-5) Знать особенности процессов командообразования и управления</p> <p>32 (ПКС-5) Знать методы диагностики морально-психологический климата коллектива</p> <p>У1 (ПКС-5) Уметь квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива</p> <p>У2 (ПКС-5) Уметь осуществлять процессы командообразования и управления</p> <p>В1 (ПКС-5) Владеть навыками диагностики морально-психологический климата коллектива</p>	Темы 1-8	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p><i>Зачет</i></p>
---	----------	--

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b>Знания</b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b>Умения</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b>Навыки</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

#### 6.2 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

#### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения зачета, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: устный опрос на зачёте, прием мультимедийных презентаций, презентация методических разработок программ, защита индивидуальных или групповых проектов.

Шкалы оценки для проведения зачета:

*оценка «зачтено»* выставляется студенту, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, выполнил не менее 3 индивидуальных заданий (мультимедийная презентация, учебно-исследовательская реферативная работа, методическая разработка программы), без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

*оценка «не зачтено»* выставляется студенту, если он посетил менее 80% аудиторных занятий, выполнил менее 3 индивидуальных заданий (мультимедийная презентация, учебно-исследовательская реферативная работа, методическая разработка программы), допустил грубые ошибки в содержании ответов на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

### **6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- практические контрольные задания на установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия), на нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий).

#### **Критерии оценки письменной реферативной работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы пугается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

### **Критерии устного ответа студента на зачёте**

**Оценка «отлично»** выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**Оценка «хорошо»** выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

## **6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции**

### **6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ОК-5; ОК-9; ПК-11; ПКС-4; ПКС-5**

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции (согласно РПД)</b>
1. Понятие культуры.	ОК-5
2. Истоки исследования организационной культуры.	ОК-9
3. Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в.	ПК-11
4. Общее значение влияния культуры на жизнь организаций.	ПКС-4

5.	Понимание культуры как доступной изменениям.	ПКС-5
6.	Понимание культуры как корневой метафоры.	ОК-5
7.	Понятие и структура организационной культуры.	ОК-9
8.	Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.	ПК-11
9.	Преимущества инструмента оценки организационной культуры (OCAI).	ПКС-4
10.	Теоретическая модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей».	ПКС-5
11.	Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.	ОК-5
12.	Основные черты и иллюстрации иерархической культуры.	ОК-9
13.	Основные черты и иллюстрации клановой культуры.	ПК-11
14.	Основные черты и иллюстрации адхократической культуры	ПКС-4
15.	Основные черты и иллюстрации рыночной культуры.	ПКС-5
16.	Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в иерархической культуре.	ОК-5
17.	Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в клановой культуре.	ОК-9
18.	Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в рыночной культуре.	ПК-11
19.	Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в адхократической культуре.	ПКС-4
20.	Построение профиля организационной культуры с помощью методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна.	ПКС-5
21.	Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученных значений с усредненными значениями культуры.	ОК-5
22.	Примеры планирования изменения культуры.	ОК-9
23.	Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.	ПК-11
24.	Использование методики диагностики типа организационной культуры «Куб двойное С» Р.Гоффи и Г.Джонса	ПКС-4
25.	Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.	ПКС-5
26.	Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и	ОК-5

Г.Джонса «Куб двойное С».	
27. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.	ОК-9
28. Категории компетентности менеджера (клановые навыки, адхократические навыки, рыночные навыки, иерархические навыки).	ПК-11
29. Профиль персональных управленческих навыков.	ПКС-4
30. Пути повышения компетентности персонала менеджмента.	ПКС-5

#### **6.4.2. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ОК-5**

Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры.

Проанализируйте организационную культуру своей организации (учебного заведения, группы) по следующей схеме.

#### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Наша миссия:

\_\_\_\_\_

Наши ценности:

- 1)
- 2)
- 3)

Мы верим, что:

\_\_\_\_\_

Разделяемые вещи материального мира:

\_\_\_\_\_

Разделяемые выражения:

- 1)
- 2)
- 3)

Нормы поведения (разделяемые действия):

- 1)
- 2)
- 3)

Разделяемые мысли и чувства:

- 1)
- 2)
- 3)

Подготовьте отчет по выполненному заданию

#### **для оценки сформированности компетенций ОК-9**

Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.

Выполните тест К. Томаса — Р. Килмена

Для описания типов поведения применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. основополагающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с

вниманием человека к интересам людей, вовлеченных в конфликт; и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно выделяются следующие способы регулирования конфликтов.

Проанализируйте свои результаты. Вспомните случаи из своей жизни, когда вы использовали каждый из способов поведения в конфликтной ситуации. Какой способ поведения у вас преобладает? Какой следовало бы развивать?

#### **6.4.3. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-11**

- Организационный климат как составляющая организационной культуры
- Функции организационной культуры
- Типы организационных культур
- Структура организационной культуры
- Организационная культура: сущность, значение
- Источники организационной культуры
- Многоуровневая модель организационной культуры
- Особенности и принципы организационной культуры
- Формирование организационной культуры
- Рекомендации по изменению организационной культуры
- Поддержание организационной культуры
- Управление организационной культурой предприятия
- Организационная культура, проблемы ее формирования
- История формирования теории организационной культуры
- Технология формирования организационной культуры предприятия в условиях рыночной экономики

#### **6.4.4. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПКС-4**

1. Можно выделить следующие черты культуры:

1. разделяется всеми или почти всеми членами некоторой социальной группы;
2. передается старшими членами группы младшим;
3. формирует поведение (мораль, законы, обычаи) и структуру восприятия и видения мира;
4. отличается инерционностью и консервативностью;
5. легко поддается изменениям.

2. К первым попыткам изучения организационной культуры можно отнести:

1. работу группы американских учёных во главе с Э.Мэйо в начале 30-х годов;
2. исследования естественного возникновения культур и субкультур, исходя из разных потребностей работников 50-х годов XX в. в США и Канаде;
3. исследования конформистского поведения членов группы С.Милгрэма;
4. выход книги группы исследователей из Корнелльского университета посвящённой различным производственным традициям и обрядам в 1969 г.;
5. выход книги - бестселлера «Теория Z» У. Оучив начале 80-х гг.

3. Подход, рассматривающий культуру как доступную изменениям, предполагает следующее:

1. культуру можно трансформировать;
2. существуют четкие признаки культуры (например: ценности, убеждения, нормы, ритуалы и их вербальные выражения);

3. признаки культуры влияют на поведение менеджеров и служащих;
4. культура пронизывает всю организацию;
5. повышение качества работы в организации – это результат запланированных изменений в культуре.

4. Подход, рассматривающий культуру как доступную изменениям, предполагает следующие позитивные функции организационной культуры:

1. обеспечивает чувство тождественности организации;
2. развивает приверженность организационной миссии;
3. находит свое отражение и воспроизводится в формальных организационных структурах: концепции бизнеса, структуре организации, стратегии и технологиях;
4. усиливает лояльность сотрудников организации;
5. определяет и закрепляет стандарты поведения.

5. Подход, рассматривающий культуру как корневую метафору, предполагает следующее:

1. преуменьшение возможности прагматического использования организационной культуры для повышения эффективности организации;
2. понимание и осмысление организации как культуры;
3. культура - это определенный, четко ограниченный набор феноменов, которые можно отличить от других с помощью анализа, они доступны для внешнего наблюдения;
4. культура пронизывает всю организацию;
5. находит свое отражение и воспроизводится в формальных организационных структурах: концепции бизнеса, структуре организации, стратегии и технологиях.

#### **для оценки сформированности компетенций ПКС-5**

6. Разные подходы к соотношению организационной и корпоративной культуры включают в себя следующее:

1. отождествление этих понятий;
2. понятие организации является более широким и включает в себя организации всех типов, в том числе и корпорации, следовательно, корпоративная культура является частным случаем организационной культуры;
3. организационная культура складывается из взаимодействия культур, носителями которых являются два субъекта: субъект управления и субъект подчинения, под корпоративной культурой понимается культура субъекта управления;
4. организационная культура представляет собой интегральную характеристику организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), данную в языке определенной типологии. В отличие от этого, корпоративная культура является индивидуальной характеристикой организации;
5. понятие корпоративной культуры отсутствует.

7. В структуре организационной культуры Э. Шейн выделяет три уровня:

1. Артефакты – видимые организационные структуры и процессы;
2. Провозглашаемые верования и ценности – стратегии, цели, философия;
3. Нормы - «писанные» и «неписанные» стандарты поведения;
4. Основополагающие представления – бессознательные, представляющиеся самоочевидными убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства.

8. В модели организационной культуры конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куина выделяются следующие ценности:
1. внутренний контроль и гибкость;
  2. внутренний контроль и интеграция;
  3. внешний контроль и дифференциация;
  4. гибкость и индивидуальность;
  5. контроль и стабильность.
9. В модели организационной культуры конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куина выделяются следующие типа организационной культуры:
1. клан;
  2. сеть;
  3. адхократия;
  4. иерархия;
  5. рынок.
10. К общепринятым стимулам организационных изменений в последние десятилетия относятся:
1. менеджмент всеобщего качества (TQM);
  2. сокращение размеров организаций;
  3. изменения в организационной культуре;
  4. реинжиниринг;
  5. выход на мировой рынок.

### **6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

*адреса доступа к документам*

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

### **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

а) основная литература:

1. Жог, В. И. Методология организационной психологии: Учебное пособие: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — Электрон. дан. — М.:

Прометей (Московский Государственный Педагогический Университет), 2017. — 178 с. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/book/106121>

2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами/ Учебник.- Москва: Проспект, 2019. - 704 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392274017.html>

б) дополнительная литература

1. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

2. Конталев, В. А. Организационная культура: Учебное пособие / В. А. Конталев. - М.: МГАВТ, 2008. - 259 с.- ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402790>

3. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование: учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Серия: Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-415508>

4. Малюк, В. И. Современные проблемы менеджмента: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 192 с. — (Серия : Университеты России). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/sovremennye-problemy-menedzhmenta-415358>

5. Оганян К.К. Взаимоотношения типов организационной культуры, стилей управления и типов личности руководителя / Вестник Балтийской Педагогической Академии, Выпуск 98, 2010 - ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=344125> Не учебник

6. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-406835>

7. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>

8. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

9. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2015. - 72 с. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>

в) Программное обеспечение:

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Электронно-библиотечные системы:

ЭБС «Лань» - Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/>

ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <http://znanium.com/>

ЭБС «Консультант студента» – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/>

ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <http://www.urait.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Развитие организационной культуры в служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 г. №256-ОД).

Автор к.п.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент к.п.н., доцент

Митичева Т.И.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от 18.02.2021 года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.п.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.псих.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.