

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)

<b>Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)</b>
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 OCAI 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	
В т.ч. текущий контроль	1								1					
Зачет														
Итого	72		14		14				1				43	

### **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		
<i>31 (ОК-5) Знать</i> социально-психологические особенности работы в коллективе. <i>32(ОК-5) Знать</i> основные теоретические подходы к разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности. <i>У1(ОК-5) Уметь</i> выявлять социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива <i>У2(ОК-5) Уметь</i> анализировать особенности коллективной деятельности. <i>В1 (ОК-5) Владеть</i> навыками толерантного взаимодействия с участниками психологического исследования в области психологии общения.	Темы 1-8	Тестирование  Устный опрос  Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  Учебно-исследовательские реферативные работы
<b>ОК – 9</b> способностью организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни		



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

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

### 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.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы 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	отлично	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»
	хорошо	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»
	удовлетворительно	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	неудовлетворительно	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 путается 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 ПК-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 в 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.пс.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.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.псих.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.