




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП


(подпись) Левадня М.О.
«26» июня 2019 г. (Ф.И.О. рук. ОП)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор департамента
психологии и образования


(подпись) Калниболанчук И.С.
«26» июня 2019 г. (Ф.И.О. директора)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление организационной культурой
Направление подготовки 37.04.01 Психология
магистерская программа «Психология менеджмента»
Форма подготовки очная

курс 2 семестр 4
лекции 18 час.
практические занятия _____ час.
лабораторные работы _____ час.
в том числе с использованием МАО лек. _____ /пр. _____ /лаб. _____ час.
в том числе в электронной форме лек. _____ /пр. _____ /лаб. _____ час.
всего часов аудиторной нагрузки 14 час.
в том числе с использованием МАО _____ час.
в том числе в электронной форме _____ час.
самостоятельная работа 18 час.
в том числе на подготовку к экзамену _____ час.
курсовая работа / курсовой проект _____ семестр
зачет 4 семестр
экзамен _____ семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого ДВФУ, утвержденного приказом ректора ДВФУ от 04.04.2016 № 12-13-592.

Рабочая программа обсуждена на заседании Департамента психологии и образования, протокол № 12 от «26» июня 2019 г.

Директор департамента психологии и образования: к. пед. наук, доцент Калниболанчук И.С.

Составитель: канд. психол. наук, доцент Глушак Е.В.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании Департамента психологии и образования:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Директор департамента _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Управление организационной культурой» разработана для магистрантов магистратуры 2 курса по направлению подготовки 37.04.01 «Психология», магистерская программа «Психология менеджмента». Дисциплина «Управление организационной культурой» является факультативной дисциплиной Блока 2.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 1 зачетную единицу, 36 академических часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (14 час.), самостоятельная работа магистранта предусмотрена в объеме 22 часа. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 4 семестре.

Дисциплина «Управление организационной культурой» занимает важное место в системе изучения управленческой деятельности в организации, что и обуславливает необходимость ее введения в профессиональную подготовку магистранта. Рассматриваемые вопросы дисциплины актуальны для специалистов, работающих в сфере бизнеса.

По своему содержанию дисциплина «Управление организационной культурой» интегративная. В процессе ее изучения магистранты не только знакомятся с понятием и подходами к организационной культуре, но и изучают на практике современные методы диагностики и управления организационной культурой. Курс взаимосвязан с такими дисциплинами как «Теория и организаций и организационное поведение», «Психология управления персоналом», «Психология мотивации профессиональной деятельности», «Психологическое консультирование организаций и бизнес-процессов».

Дисциплина состоит из двух разделов: «Теоретические основы организационной культуры» и «Диагностика и управление организационной культурой».

Первый раздел – «Теоретические основы организационной культуры» – предполагает изложение вопросов, связанных с понятием культуры

организации, соотношение терминов «организационная культура» и «корпоративная» культура, функций, свойств и видов организационной культуры, содержание и структура организационной культуры, типологии организационной культуры.

Второй раздел – «Диагностика и управление организационной культурой» дает представление о методах диагностики организационной культуры, роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры, а также рассматривает технологии управления организационной культурой, возможности и ограничения управления организационной культурой.

Цель: приобретение общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих управлять процессами формирования, внедрения, развития и диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть организационную культуру как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, ее характеристики.
- обосновать необходимость своевременного управленческого воздействия на организационную культуру с учётом возникающих при этом проблем и возможных путей их решения;
- выявить факторы внешней и внутренней среды, формирующие организационную культуру, а также функции, выполняемые организационной культурой.
- освоить методы диагностики, консалтинга и аудита организационной культуры в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;
- определить роль лидера/руководителя в формировании, внедрении и развитии организационной культуры;

- дать представление о создании коммуникационной среды организации, поддержания социально-психологического климата, профилактики профессионального выгорания.

Для успешного изучения дисциплины «Управление организационной культурой» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции, сформированные на уровне бакалавриата:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определённой области психологии;
- способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции (формируется частично)	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.
	умеет	осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.

	владеет	навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.
ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	знает	основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
	умеет	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
	владеет	навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
ПК-12 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	знает	основные виды психологических услуг
	умеет	организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
	владеет	навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление организационной культурой» применяются следующие методы интерактивного обучения: интерактивная лекция, групповая дискуссия, решение творческих заданий и кейс-задач и др.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Лекционные занятия (14 час.)

Раздел 1. Теоретические основы организационной культуры (6 часов.)

Тема 1. Концептуально-теоретическое осмысление феномена организационной культуры (2 часа)

Проблемная лекция.

Краткое содержание темы. Концепции организационной культуры. Вклад А.К. Гастева, Э. Мэйо, Ч.И. Барнарда, У.Э. Дэйминга, М. Далтона и др. в формирование и развитие понятия организационная культура.

Понятия организационной культуры и множественность его определений. Соотношение и взаимовлияние культур различных уровней. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации», «Морально-психологический климат организации

Функции организационной культуры: охранная, регулирующая, замещающая, интеграционная, стабилизационная, инновационная познавательная, ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, коммуникационная, мотивирующая, образовательная и развивающая и т.д. Основные свойства организационной культуры: динамичность, системность, относительность, неоднородность, делимость, адаптивность и др.

Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в организации. Типы субкультур. Виды контркультур. Причины появления контркультур в организации.

Тема 2. Содержание и структура организационной культуры (2 часа)

Краткое содержание темы. Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры. Содержание организационной культуры по Т.О. Сломанидиной. Основные элементы организационной культуры

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. Имидж организации.

Тема 3. Подходы к типологии и классификации организационной культуры (2 часа)

Краткое содержание темы. Основные подходы к типологиям организационных культур. Типологии организационных культур (типология Г. Хофштеде, Модель Ф. Клухольма – Ф. Стродберга, типология Ф. Тромпенаарса, типология Т. Дила и А. Кенеди, типология М. Бурке, типология С. Медок и Д. Паркина, типология С. Ханди, типология К. Кэмирона – Р. Куинна, и др.). Управление жизненным циклом корпорации (И. Адизес). Сравнение типологий организационной культуры: выявление тождеств и различий между типологиями. Построение системы внутренних коммуникаций на основе принципов организационной культуры в соответствии со стратегическими целями организации: задачи, принципы, стандарты. Изучение типов организационных культур

Раздел 2. Диагностика и управление организационной культурой (8 часов)

Тема 4. Исследование и диагностика организационной культуры (2 часа)

Краткое содержание темы. Этапы процесса исследования, диагностики организационной культуры. Методы исследования организационной культуры: интервью с ключевыми лицами и сотрудниками компании; наблюдение за рабочим окружением, оперативной работой сотрудников и их поведением в значимых ситуациях; анкетирование

(тестирование); изучение, анализ документов и др. Методика «Типология корпоративных культур» по Ч. Ханди и особенности кадровой политики для каждого типа. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна OCAI (Organizational culture assessment instrument). Методика измерения организационной культуры Д. Дэнисон, адаптация Е. Черных.

Тема 5. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации (2 часа)

Краткое содержание темы. Процесс развития организационной культуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Сопротивление изменениям культуры. Важность определения факта изменения культуры. Механизмы воздействия на сотрудников в процессе изменения организационной культуры: механизм участия; механизм символического управления; механизм взаимопомощи; система поощрений. Сформированная организационная культура как результат взаимодействия желаний и пристрастий основателей организации и базовых установок сотрудников.

Тема 6. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры (2 часа)

Краткое содержание темы. Влияние организационной культуры на руководителей и персонал. Представления основателей о том, как организация должна решать различные проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Определение целей руководителем организации. Руководитель как носитель и транслятор культуры. Управленческая культура лидера как мощнейший фактор, влияющий на формирование организационной культуры на всех стадиях развития организации. Роль лидера в развитии организационной культуры. Роли лидера и руководителя на разных этапах жизненного цикла организации. Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. Преодоление руководителем сопротивления персонала нововведениям и изменениям.

Тема 7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры (2 часа)

Краткое содержание темы. Этапы формирования организационной культуры, как процесса стратегических изменений: «размораживание» существующей организационной культуры (диагностика, исследование); «перевод в жидкое состояние» (планирование и проведение необходимых изменений); «замораживание» (закрепление результата). Принципы и проблемы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Подходы к изменению организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Корпоративный кодекс как документ, описывающий правила корпоративной культуры; процедуры внедрения правил поведения; механизмы контроля за их исполнением. Структура корпоративного кодекса. Этический кодекс как свод основополагающих для организации морально-нравственных норм и принципов. Возможности и ограничения целенаправленного управления организационной культурой. Специфика организации и реализации кадровых процессов (подбор и отбор персонала, адаптация, оценка, обучение, аттестация, мотивация, управление карьерой и др.) в зависимости от доминирующего типа организационной культуры. Функции и задачи психолога /менеджера/специалиста по организационной культуре. Ключевые показатели эффективности управления организационной культурой.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

не предусмотрено

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление организационной культурой» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые модули/разделы/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. «Теоретические основы организационной культуры» (6 часов)	ОПК – 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 1-6
			умеет осуществлять управление профессиональным коллективом;		

			<p>устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>кейс-задачи (ПР-11) Дискуссия (УО-4)</p>	
			<p>владеет навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>Реферат (ПР-4)</p>	

		ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	знает основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 20-23, 25
	умеет создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.		Дискуссия (УО-4)		
	владеет навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.		Реферат (ПР-4)		
	ПК-12 способность выявлять потребности в основных видах психологически х услуг и организовывать работу психологическо й службы в определенной сфере профессиональн ой деятельности		знает основные виды психологических услуг	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 15-17
			умеет организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Дискуссия (УО-4)	
			владеет навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Реферат (ПР-4)	
2	Раздел 2. «Диагностика и управление	ОПК – 2 готовность руководить коллективом в	знает принципы, функции и способы управления коллективной	Конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 7-14

<p>организационной культурой» (8 часов)</p>	<p>сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.</p>	
		<p>умеет осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>Творческое задание (ПР-13)</p>
		<p>владеет навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями</p>	<p>Реферат (ПР-4)</p>

			различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.		
	ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека		знает основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 24 - 26
			умеет создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Творческое задание (ПР-13)	
			владеет навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Реферат (ПР-4)	
	ПК-12 способность выявлять		знает основные виды психологических услуг	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 27-30

	<p>потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>умеет организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Дискуссия (УО-4)</p>	
	<p>психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности</p>	<p>владеет навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>Реферат (ПР-4)</p>	

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(печатные и электронные издания)

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

2. Организационная культура / Грошев И.В., Емельянов П.В. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 288 с.: ISBN 5-238-00793-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/881381>

3. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526897>

4. Райская М.В. Управление организацией (предприятием) [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Райская М.В.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79578.html>

Дополнительная литература

(электронные и печатные издания)

1. Адизес И. К. Развитие лидеров [Электронный ресурс]: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 259 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48453.html>

2. Адизес И. К. Стили менеджмента - эффективные и неэффективные [Электронный ресурс]/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 198 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41425.html>

3. Адизес И. К. Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>

4. Говард Бехар Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks [Электронный ресурс]/ Говард Бехар— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 186 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49314.html>

5. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43664.html>
6. Джеффри Лайкер Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43665.html>
7. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>
8. Жизненный путь и цикл развития организации: Практическое пособие/М.М.Панов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 98 с.: 60x90 1/16. - (Просто, кратко, быстро) (Обложка) ISBN 978-5-16-010903-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505044>
9. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/770.htm>
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>
11. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

12. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882340>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

В учебном процессе по дисциплине используются следующие информационно-справочные и поисковые системы, а также программное обеспечение и электронные библиотечные системы:

– Поисковые системы: Google, Mail.ru, Yandex;

Программное обеспечение:

– Операционная система Windows;

– Пакет прикладных программ Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Электронные библиотечные системы:

– Научная библиотека ДВФУ – режим доступа:
<http://lib.dvfu.ru:8080/search/query?theme=FEFU>

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – режим доступа:
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>

– Электронно-библиотечная система Znanium.com – режим доступа:
<http://www.znaniun.com>

– ЭБС Издательства «Лань» – режим доступа: <http://e.lanbook.com>

– ЭБС IPRbooks– режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Материалы, представленные в РПУДе, позволяют получить целостное представление о дисциплине «Управление организационной культурой» и установить логическую последовательность ее изучения, имеющую прикладную составляющую в форме занятий практического характера и заканчивая возможностью проверки полученных знаний с использованием различных форм контроля.

Большую значимость для профессиональной подготовки магистрантов представляет самостоятельная работа. Самостоятельная работа - это учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства преподавателя, она призвана обеспечить творческое усвоение материала дисциплины. В ходе этой работы отбирается и анализируется необходимый материал по изучаемым вопросам. Кроме этого самостоятельная работа формирует и закрепляет навыки работы с учебной и научной литературой.

Все виды самостоятельных работ (конспектирование, подготовка реферата) выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения.

Каждое занятие (в т.ч. лекции, с использованием активных форм обучения), тема которого включает вопросы для обсуждения и непосредственные практические задания, позволяющие продемонстрировать освоенный материал и проявить себя творчески в рамках самостоятельной работы. Тексты доступны для восприятия и понимания, поскольку сгруппированы по темам, где выделяются основные понятия и дается их развернутая характеристика, что в свою очередь облегчает подготовку к занятиям и помогает избежать трудностей, связанных с подбором и анализом научных источников. Получить дополнительную информацию по изучаемым вопросам магистрантам также помогут учебно-методические материалы, указанные в списке литературы.

Значительное место при изучении курса занимает самостоятельная работа магистрантов, включающая в себя конспектирование литературы по

темам, выполнение разноуровневых заданий, решение кейсов, подготовке рефератов.

Последовательность учебной деятельности магистранта магистратуры при освоении дисциплины:

1. Изучить содержание учебного материала по темам дисциплины по рекомендуемым обязательным и дополнительным литературным источникам.

2. Провести конспектирование ключевых тем по рекомендуемым преподавателем первоисточникам.

3. Согласование темы реферата осуществляется на консультации преподавателя по утвержденному на семестр графику.

В конце занятия дается оценка общей подготовки группы к занятию; оценивается работа каждого магистранта, обращается внимание на эффективность участия в дискуссии.

Текущий контроль освоения теоретического материала магистрантами производится в форме зачета в конце 4 семестра. Вопросы к зачету составлены в соответствии с содержанием курса и отражают все дидактические единицы дисциплины.

Итогом курса является зачет, который выставляется на основе рейтингового контроля. Рейтинговая система учитывает отдельные виды деятельности магистранта по освоению учебной дисциплины (посещение и работа на лекционных занятиях, выполнение творческих заданий, контрольных работ и тестов, составление конспектов). Каждый вид деятельности оценивается в баллах. На основании общей суммы баллов выводится итоговый результат. Набрав необходимую сумму баллов в течение семестра, магистрант получает зачет. В случае если магистрант не набирает данной суммы баллов, он сдает зачет, отвечая на один из вопросов итогового контроля.

Ознакомление с основами организационно-управленческих знаний в рамках указанной дисциплины позволяет стать основой для дальнейшего развития в профессии и дальнейшего профессионального становления.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у магистрантов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет магистрантам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

При подготовке к итоговой аттестации в форме зачета магистрант использует весь семестровый материал учебного процесса: конспекты, рекомендованную учебную литературу, методические пособия, и планомерно отвечает на вопросы из списка вопросов, выносимых на зачет. Сложные вопросы, неподдающиеся для понимания вопросы следует разобрать с сокурсниками и с преподавателем во время консультаций.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Управление организационной культурой» предполагает использование следующего материально-технического обеспечения: мультимедийная аудитория вместимостью до 30 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с

диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI.

Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

по дисциплине

Управление организационной культурой

Направление подготовки 37.04.01 Психология
магистерская программа «Психология менеджмента»

Форма подготовки очная

Владивосток
2018

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	2	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 - конспект
2	2-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	2	УО-4 групповая дискуссия; ПР-4 - реферат ПР-7 - конспект
3	3-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы; написание эссе, решение кейс-задач	4	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект; ПР-3 - Эссе
4	4-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	2	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
5	5-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	2	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
6	6-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы;	4	УО-1 собеседование ПР-7 – конспект
7	7-я неделя	чтение и конспектирование рекомендуемой литературы; подготовка реферата.	6	УО-4 групповая дискуссия; ПР-7 – конспект
			22 часа	

Характеристика заданий для самостоятельной работы магистрантов и методические рекомендации по их выполнению

Самостоятельная работа магистрантов предполагает следующие виды работ в размере 2-4 часа в неделю:

- знакомство с рекомендуемой учебной и научной литературой по дисциплине;
- конспектирование научных трудов, в т.ч. профильных журнальных статей по теоретическим, методологическим и практическим аспектам управления организационной культурой.

- написание эссе;
- подготовка рефератов и презентаций..

Самостоятельная работа магистранта по освоению дисциплины начинается со знакомства с периодическими изданиями, в области психологии и управления персоналом («Вестник Московского университета», серия «Психология»; «Журнал практического психолога»; «Психологический журнал»; «Психолог», «Психологические исследования: электронный научный журнал», «Вопросы психологии», «Управление персоналом», «HR-Journal» и др.)

Для оптимизации работы с тематической периодикой рекомендуется использовать ресурс электронной библиотеки ДВФУ.

Конспект (ПР-7)

Раздел 1. Теоретические основы организационной культуры

Тема 1. Концептуально-теоретическое осмысление феномена организационной культуры.

Сделать конспект главы 1 «Организационная культура как научная область», стр. 3-97 учебного пособия -

Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

Тема 2. Содержание и структура организационной культуры.

Сделать конспект Темы 4. «Типология организационной культуры» стр. 87-98 из учебного пособия –

Корсакова, А. А. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Корсакова, Т. И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с. — 978-5-374-00148-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10733.html>

Тема 3. Подходы к типологии и классификации организационной культуры.

Сделать конспект главы 2 «Теории организационной культуры» стр. 26-49 из книги –

Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

Раздел 2. Диагностика и управление организационной культурой

Тема 4. Исследование и диагностика организационной культуры.

Сделать конспект главы 3 «Мониторинг организационной культуры» стр. 56-86 и главы 5 «Методология и методы исследования организационной культуры» из книги –

Семенов Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

Тема 5. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.

Сделать конспект Главы 2 «Организационная культура и ее влияние на адаптацию нового работника» стр. 15-21 из учебного пособия –

Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/770.htm>

Тема 6. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.

Сделать конспект параграфа 3.1. «Категория «лидерство» в организационной культуре» стр. 168-181 из учебного пособия –

Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

Сделать конспект главы 1 «По ложному следу» стр. 25-33 и главы 3 «Что порождает неправильный менеджмент» стр.65-78 из книги -

Адизес И. К. Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ Ицхак Калдерон Адизес— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>

Тема 7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.

Сделать конспект параграфов 3.7. «Психологические модели организационной культуры в контексте ментальных репрезентаций» стр. 262-272; главы 4 «Менеджмент организационной культуры» стр. 279-340 из учебного пособия –

Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

Для выполнения заданий по конспектированию используйте учебные пособия из списка основной и рекомендуемой литературы.

Методические рекомендации по составлению конспекта. Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и

технологии составления конспекта. Ниже даны рекомендации по составлению конспекта.

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта.

2. Выделите главное, составьте план.

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора.

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

6. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства.

При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от магистранта целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Требования к оформлению конспекта. Конспект включает титульный лист, собственно текст конспекта. Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Вначале пишется название источника конспектирования, выходные данные текста. Составляется план - основа конспекта. При написании конспекта должны оставаться большие поля для заметок и дополнений. Запись ведется своими словами в виде пересказа. Важные моменты подчеркиваются или выделяются цветом. Допустимы общепринятые сокращения. Соблюдаются правила цитирования с указанием страницы.

Критерии оценки написания конспекта

«5 баллов» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, наличие образных и символических элементов (инфографика), оригинальность обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«4 балла» - выдержана краткость (конспект не должен превышать 1/8 от авторского текста); ясная и четкая структуризация материала, содержательная точность, отсутствие образных и символических элементов и оригинальности обработки авторского текста. Конспект составлен в соответствии с требованиями оформления.

«Три балла» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), нарушена логика изложения материала, есть содержательные неточности. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

«2-1 балл» - не выдержана краткость изложения конспекта (объем менее или более 1/8 от авторского текста), логика изложения материала не соответствует тексту источника, много содержательных неточностей. Конспект составлен с нарушениями требований оформления.

Групповая дискуссия (УО-4)

Примерные темы для групповых дискуссий:

Тема 1. Концептуально - теоретическое осмысление феномена организационной культуры

Тема 2. Структура организационной культуры

Тема 3. Исследование организационной культуры

Тема 4. Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры

Тема 5. Знаково-символическая составляющая организационной культуры

Тема 6. Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры

Тема 7. Технологии управления организационной культурой

Методические рекомендации для подготовки к дискуссии.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и обучающихся, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Дискуссия предназначена для активизации познавательной деятельности аудитории, формирования личностной позиции по рассматриваемой проблеме. Данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания.

Дискуссия позволяет развивать коммуникативную компетентность магистрантов, умение вести дебаты, выражать свою точку зрения и слушать оппонентов. Свободная дискуссия обладает малой регламентацией действий участников. Преподаватель или назначенный ведущий задает актуальную тему и приглашает всех к диалогу. Члены группы могут дополнять выступление своего спикера, а также задавать вопросы оппонентам. Такая работа способствует расширению сознания участников, формированию позиции по тому или иному вопросу. Дискуссии планируются, поэтому позиции свои участники обдумывают заранее. Время такой дискуссии ограничивается 1 аудиторным часом. В завершении обязательно подводятся итоги, отмечаются наиболее яркие и удачные выступления.

Таким образом, данный метод позволяет увидеть, насколько эффективно магистранты используют свои знания в ходе обсуждения.

Выбор вопросов и темы для обсуждений осуществляет преподаватель в зависимости от конкретных дидактических задач, которые ставятся перед аудиторией.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по подготовке к дискуссии

При участии в групповой дискуссии магистрант формулирует собственное мнение по обсуждаемой теме с опорой на литературные первоисточники; должен уметь аргументировать высказываемую точку зрения, приводить примеры; соблюдать этикет общения, не перебивать оппонентов, поддерживать конструктивный диалог даже в ситуации разногласия по обсуждаемому вопросу. Важными показателями эффективной самостоятельной подготовки к дискуссии является умение ориентироваться в первоисточниках, способность провести сравнительный анализ разных точек зрения (разных авторов), обобщить высказывания всех участников дискуссии и сделать обоснованные комплексные выводы.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по подготовке и участию в дискуссии:

2 балла выставляется магистранту, если магистрант активно включается в обсуждение, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его с опорой на данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно- правового характера; не допускает фактологических ошибок, связанных с пониманием проблемы; способен привести иллюстрирующие примеры.

1 балл выставляется магистранту, если - ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы; для аргументации приводятся примеры, но без опоры на данные отечественных и зарубежных авторов.

0 баллов выставляется магистранту, если - ответ отсутствует, либо не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы; допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.

Реферат (ПР-4)

Примерные темы для реферата

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.

17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.

18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.

19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.

20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.

21. Организационная культура как фактор развития организации.

22. Организационная культура и лояльность персонала.

23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.

24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.

25. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.

26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.

27. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.

28. Управленческая культура как основа социального развития организации.

29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.

30. Консалтинг в области организационной культуры.

Методические рекомендации для подготовки реферата

Реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания литературного источника по заданной теме с раскрытием его основного содержания по всем затронутым вопросам, сопровождаемое оценкой и выводами референта. В реферате отражается объективное представление о характере освещаемого текста работы, излагаются наиболее существенные моменты ее содержания.

Магистрант самостоятельно ищет литературный источник для подготовки реферата по выбранной теме. Допустимо использовать несколько литературных источников для более полного раскрытия темы.

Цель реферата – дать относительно полное представление о затронутых в первоисточнике вопросах.

В реферате не используются рассуждения и исторические экскурсы. Материал подается в форме описания фактов. Информация излагается точно, кратко, без искажений и субъективных оценок. Текст реферата не должен быть сокращенным пересказом. Он должен отражать все то, что заслуживает особого внимания. В тексте реферата не должно быть повторений и общих фраз. Исключается использование прямой речи и диалогов. Стиль изложения – научный.

Целесообразно включить в текст реферата основные выводы автора первоисточника.

Объем реферата колеблется в зависимости от первичного печатного документа и характера реферата и может составлять 1/8 или 10-15 % от объема первоисточника.

В ходе реферирования всегда выполняются две **задачи**:

выделение основного и главного;

краткое формулирование этого главного.

Для реализации поставленных задач необходимо пользоваться следующей **последовательностью действий**:

1. Первичный просмотр текста и ознакомление с общим смыслом.
2. Внимательное чтение текста для ознакомления с общим содержанием и для целостного восприятия. Необходимо досконально понять все нюансы содержания, разобраться в освещаемом вопросе.
3. Определяется основная тема текста.
4. Проводится смысловой анализ текста, выделяется информация, которая подтверждает, раскрывает или уточняет основную тему.
5. Перечитываются абзацы, вызвавшие трудность в понимании.

6. Распределяется весь материал статьи по степени его важности. Выделяются основные мысли автора, которые записываются кратко. Также решается вопрос о второстепенной информации, которая будет представлена в сокращенном виде.

7. Формулируется главная мысль всего текста, если это не сделано самим автором.

План реферата

Вводная часть, где говорится о цели реферирования, указывается тема реферата, т.е. более узкая предметная отнесенность статьи. Описательная часть начинается с главной мысли первоисточника. Дается формулировка вопроса, приводится вывод по этому вопросу и необходимая цепь доказательств в их логической последовательности. Заключительная часть, которая содержит выводы автора по реферируемому материалу, представляет краткое резюме актуальности материала и степень его новизны.

Таким образом, реферат - это краткое обобщенное изложение содержания источника информации (статьи, ряда статей, монографии и др.), реферат состоит из трех частей: общая характеристика текста (выходные данные, формулировка темы); описание основного содержания; выводы референта, реферат должен раскрывать основные концепции исходного текста. Цель реферирования: создать «текст о тексте». Реферат не является конспектом.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по подготовке реферата.

Структура реферата включает в себя следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание (в случае, если объем реферата превышает 10 страниц, а основная часть разбита на главы и параграфы)
- введение;
- основная часть (главы и параграфы);
- заключение;

- приложение (при необходимости);
- список литературы и источников.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Введение обычно содержит вступление, обоснование актуальности выбранной темы, формулировку цели и задач реферата, краткий обзор литературы и источников по проблеме, историю вопроса

Основная часть реферата должно соответствовать теме, полно ее раскрывать. Следует стремиться к тому, чтобы изложение было ясным, простым, точным и при этом выразительным. При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (такие утверждения лучше выражать в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий обязательно ставить инициалы перед фамилией;
- каждая глава (параграф) начинается с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо указывать источники, т.е. приводить ссылки.

Заключение – самостоятельная часть реферата. Оно не должно быть переложением содержания работы. Заключение должно содержать: основные выводы в сжатой форме; оценку полноты и глубины решения тех вопросов, которые вставали в процессе изучения темы.

Объем заключения – 1-2 страницы печатного текста формата А4. Общий объем реферата не менее 7 и не более 15 страниц печатного текста.

Список используемых источников оформляется в соответствии с требованиями оформления. Недопустимо в качестве первоисточников использовать рефераты, конспекты, контрольные, курсовые и дипломные работы других магистрантов, в т.ч. выложенные в сети интернет.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по подготовке реферата

При оценке защиты реферата учитывается качество презентации доклада, умение отвечать на вопросы слушателей, манеру ответа. Обязательным требованием к работам являются четкость и краткость, соблюдение логики высказываний, структурированность изложения материала магистрантом.

Оценка реферирования отражает:

- качество освоения материала (насколько правильно выделены главные мысли, на каком уровне сформулированы ответы на вопросы и т.п.);
- степень освоения фактического объема реферата имеющемуся объему первоисточника (все ли главное получило отражение в реферате);
- своевременность выполнения реферирования.

Критерии оценки реферата

5 баллов - ответ показывает глубокие знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

4 - балла - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение

монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

2-3 - балла – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

0-1 балла – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Творческое задание (эссе) (ПР-3)

Тематика эссе

1. Философия организации как основа организационной культуры.
2. Роль ценностей в культуре организации.
3. Имиджевые регуляторы в культуре организации.
4. Воздействие на культуру изменений в материальной составляющей.
5. Информационные факторы в культуре.
6. Признание достижений сотрудников как метод развития культуры организации.
7. Культура и активность сотрудников.
8. Взаимосвязь культуры и эффективности проведения собраний и совещаний.

9. Культура и доверие в отношениях в организации.
10. Методы совершенствования эмоциональной составляющей культуры.
11. Работа с идеологией в организационной культуре.
12. Правила и нормы как составляющая культуры организации.
13. Методы формирования и изменения организационной культуры (обзор).
14. Символика в работе с культурой организации.
15. Мифы и легенды организации, их роль в развитии культуры.
16. Роль руководителя в развитии благоприятной организационной культуры.
17. Сравнительный анализ преимуществ сильной и слабой культуры организации.
18. Обряды и ритуалы в культуре организации.
19. Формирование и развитие культуры через методы работы с персоналом.
20. Storytelling как инструмент корпоративной культуры

Методические рекомендации по написанию творческой работы.

Эссе – вид самостоятельной исследовательской работы магистрантов, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. В зависимости от темы формы эссе могут быть различными. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и подробный разбор проблемной ситуации с развернутыми мнениями, подбором и детальным анализом примеров, иллюстрирующих проблему и т.п. В процессе выполнения эссе магистранту предстоит выполнить следующие виды работ: составить план эссе; отобрать источники, собрать и проанализировать информацию по проблеме; систематизировать и проанализировать собранную информацию по

проблеме; представить проведенный анализ с собственными выводами и предложениями.

Примерная структура эссе:

- определение феномена,
- его смысл, специфика проявления в педагогической деятельности,
- оценка данного феномена
- тенденции в развитии данного феномена.

Ошибки, которые следует избегать: длинные вступления, длинные цитаты, изложение чужих мыслей без ссылки на источник.

Работа над эссе предполагает использование публикаций, но с обязательными ссылками на источник. Правильное цитирование говорит о знакомстве магистранта с литературой по предмету. Эссе не является кратким изложением какой-то публикации (статьи, главы учебника и т.п.). Оно предполагает аргументированное и обоснованное изложение собственного мнения по определенному вопросу.

Творческий подход к работе заключается в том, что автор сам вправе выбрать композицию своей работы. Только автор может определить способ изложения своих мыслей для раскрытия темы эссе. Однако, эссе должно быть выполнено на основе литературного обзора (авторская проработка) тематической периодики из профильных журналов.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы по написанию эссе

Эссе должно отражать собственную точку зрения автора по сути раскрываемого вопроса. Эссе оформляется в соответствии с общими требованиями оформления письменных работ, сдается преподавателю в установленный срок. Наличие титульного листа является обязательным элементом данного вида работы. Рекомендуемый объем работы не должен превышать 3-х страниц печатного текста (лист формата А4).

Оформление эссе включает титульный лист, основную часть – собственно текст эссе.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки написания эссе

«5 баллов» - содержание раскрыто полно и точно, проявляя при этом творческий подход и оригинальность мышления. Магистрант выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Проявляет авторское видение проблемы. Форма представления задания является авторской, интересной. Магистрант владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«4 балла» - содержание раскрыто в соответствии с темой, проявляя при этом творческий подход. Магистрант выражает своё мнение по сформулированной проблеме, аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Форма представления задания является авторской, интересной. Магистрант владеет навыками грамотной письменной речи. Эссе выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«3 балла» - содержание в основном раскрыто в соответствии с темой. Магистрант выражает своё мнение по сформулированной проблеме, но затрудняется привести весомые аргументы, приводит примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Магистрант владеет навыками грамотной письменной речи, но имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«1-2 балла» - содержание не раскрыто или не соответствует заявленной теме. Магистрант описывает проблемную ситуацию, но не выражает своё мнение по сформулированной проблеме, затрудняется привести аргументы,

привести примеры. Форма представления задания является стандартной, без творческого подхода. Магистрант слабо владеет навыками грамотной письменной речи, имеются грамматические ошибки и смысловые неточности. Эссе выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

Разноуровневые задачи, задания; кейс-задачи

(ПР-11)

Кейс-задача - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Результаты решения кейс-задач:

Учебные	Образовательные
Освоение новой информации	Создание авторского продукта
Освоение методов сбора данных	Образование и достижение личных целей
Освоение методов анализа	Повышение уровня профессиональной компетентности
Умение работать с текстом	Появление опыта принятия решений, действий в новой ситуации, решения проблем
Соотнесение теоретических и практических знаний	

Примеры кейс-задач для самостоятельной работы:

Кейс 1. «Униформа»

Инструкция: Прочитайте ситуацию и ответьте на вопросы.

Описание ситуации:

Марина открыла свою электронную почту и обрадовалась, увидев письмо от Сони. Приятельница жила в Хельсинки, виделись они редко, поэтому каждое письмо было особенно ценно. «...Наконец-то я нашла работу – взяли меня в Fogex bank, в одно из десятков его отделений – такое маленькое, что проще назвать его «обменником». Мы находимся в супермаркете, поэтому основная работа – это как раз обмен валюты, хотя оформляем и денежные переводы, и выплаты по кредитам и т.п. Компания эта

шведская, но отделения у нее повсей Скандинавии и Прибалтике, в Финляндии она уже много лет работает и очень известна, даже название стало нарицательным. Говорят не «зайду в обменник», а «зайду в «Форекс» – это как любой копировальный аппарат Ксероксом называть. Все вроде хорошо пока, все устраивает, зарплата, график. Единственный момент, который смущает – униформа, боюсь, она очень скоро мне надоест. Фирменные цвета компании черный и желтый, поэтому надевать приходится желтую рубашку и юбку или брюки черные в желтую полоску. Вообще, есть еще и платочек черно-желтый, но коллеги сказали, что они его не носят – начальство здесь закрывает на это глаза. В Швеции, во всех отделениях, за этим очень строго следят, потому что ближе к головному офису, к высокому начальству, видимо. А в других странах – какие-то послабления допускаются. Мне рассказали, что в Стокгольме как-то приняли на работу двух девушек

осенью, они спокойно работали до мая, когда надо было переходить на летний вариант униформы (зимой в обязательном порядке рубашки с длинным рукавом, а летом – с коротким), и тут выяснилось, что у них все руки – в татуировках. Шведское руководство скрипнуло зубами, подумало несколько дней и подписало специальный приказ, что эти две сотрудницы летом должны быть в форме с длинным рукавом.

Впрочем, все это еще не так страшно. Раньше форма была желтая в черную полоску. Представляешь, желтая рубашка и желтые брюки! И много лет сотрудницы ходили как клоуны, пока одна из них в прошлом году не написала жалобу начальству, дескать, вышла она из своего обменника в супермаркет, а очередь в кассу стала смеяться над ее внешним видом. То ли эта жалоба была не единственной, то ли руководители решили хоть немного подумать о сотрудниках, но основным цветом униформы сделали черный. Спасибо этой шведской девушке! Иначе я бы не стала у них работать. Представляешь, круглый год в желтой юбке или брюках ходить?! Нет, я понимаю, униформа, единый стиль – это в принципе хорошо, но модели должны быть со вкусом придуманы. Потому что если никому из сотрудников

не нравится, клиенты смеются, то зачем такое издевательство? Пользы от этого никакой...»

Вопросы к кейсу:

1. Как вы считаете, при каких условиях внедрение униформы для сотрудников положительно сказывается на организационной культуре?
2. Приведите примеры удачного и неудачного, на ваш взгляд, использование униформы в российских компаниях, в том числе образовательных организациях.

Требования к оформлению кейс-задач. Оформление кейса включает титульный лист, основную часть – собственно описание ситуации и ее решение.

Формат А 4. Ориентация – книжная. Поля: верхнее, нижнее, 20 мм, правое 10мм, левое – 30 мм. Номера страниц – арабскими цифрами, внизу страницы, выравнивание по центру, титульный лист не включается в общую нумерацию. Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта – 14 через 1,5 интервал; Расстановка переносов автоматически, абзац – 1, 25, выравнивание по ширине, без отступов.

Критерии оценки выполнения кейс-задач

«5 баллов» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема. Ответ (ответы) характеризуются полнотой и точностью изложения, с формулированием конкретных выводов и установлением причинно-следственных связей. Магистрант демонстрирует умение работать с текстом, понимание задания, выражает своё мнение по сформулированной проблеме, логично аргументирует его, приводит конкретные факты и примеры. Демонстрирует умение защищать свои взгляды. Логично излагает материал. Вся работа выполнена самостоятельно. Форма представления задания соответствует уровню задания.

«4 балла» - кейс-задача успешно решена – в результате решения кейс-задачи освоена новая информация, метод сбора данных, решена проблема.

Ответ характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Задание выполнено в соответствии с требованиями оформления.

«3 балла» - кейс- задача в основном решена, но ответ по заданной ситуации недостаточно полный и обоснованный. Магистрант демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.

«1-2 балла» - кейс-задача является не решенной, ответ поверхностный, не соответствует рассматриваемой проблеме. Магистрант демонстрирует понимание задания, но собранная информация не анализируется и не оценивается. Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме. Стандартная работа, не содержит авторской индивидуальности. Задание выполнено не в полном соответствии с требованиями оформления.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Управление организационной культурой

Направление подготовки 37.04.01 Психология

магистерская программа

«Психология менеджмента»

Форма подготовки очная

Владивосток

2018

Паспорт ФОС

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции (формируется частично)	
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.
	Умеет	осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.
	Владеет	навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.
ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Знает	основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
	Умеет	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека

	Владеет	навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
ПК-12 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Знает	основные виды психологических услуг
	Умеет	организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности
	Владеет	навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

Контроль достижений целей курса

№ п/п	Контролируемые модули/разделы/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Раздел 1. «Теоретические основы организационной культуры» (6 часов)	ОПК – 2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 1-6
			умеет осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать	Разноуровневые задачи, задания; кейс-	

			<p>межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>задачи (ПР-11) Дискуссия (УО-4)</p>	
			<p>владеет навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>Реферат (ПР-4)</p>	

		ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	знает основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 20-23, 25
	умеет создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.		Дискуссия (УО-4)		
	владеет навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.		Реферат (ПР-4)		
	ПК-12 способность выявлять потребности в основных видах психологически х услуг и организовывать работу психологическо й службы в определенной сфере профессиональн ой деятельности		знает основные виды психологических услуг	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 15-17
			умеет организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Дискуссия (УО-4)	
			владеет навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Реферат (ПР-4)	
2	Раздел 2. «Диагностика и управление	ОПК – 2 готовность руководить коллективом в	знает принципы, функции и способы управления коллективной	Конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 7-14

<p>организационной культурой» (8 часов)</p>	<p>сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.</p>	
		<p>умеет осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>Творческое задание (ПР-13)</p>
		<p>владеет навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями</p>	<p>Реферат (ПР-4)</p>

			различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.		
	ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека		знает основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 24 - 26
			умеет создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Творческое задание (ПР-13)	
			владеет навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека.	Реферат (ПР-4)	
	ПК-12 способность выявлять		знает основные виды психологических услуг	конспект (ПР-7)	Вопросы к зачету 27-30

	потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	умеет организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Дискуссия (УО-4)	
	психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	владеет навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Реферат (ПР-4)	

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ОПК-2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знает (пороговый уровень)	принципы, функции и способы управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значение толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенности межкультурной коммуникации; значение культуры в формировании и развитии коллектива.	знание принципов, функций и способов управления коллективной деятельностью с учетом социальных, этнических, культурных и религиозных различий членов коллектива; значения толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; особенностей межкультурной коммуникации; значения культуры в формировании и развитии коллектива.	понимает и способен перечислить основные принципы профессиональной коммуникации; коллективной деятельности; Способен объяснить понятие толерантности и теорию межкультурной коммуникации; Способен перечислить основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

	<p>умеет (продви нутый)</p>	<p>осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>умение осуществлять управление профессиональным коллективом; устанавливать межкультурные связи в процессе руководства профессиональным коллективом; определять уровень толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности; учитывать в процессе управления коллективом особенности этнокультурного, конфессионального, социального контекста; использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>	<p>способен эффективно использовать различные формы и средства коммуникации (в том числе – интернета) при решении профессиональных задач; - руководить коллективом, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; - использовать ресурсы культуры для формирования и развития коллективной работы.</p>
--	-------------------------------------	--	---	---

	<p>владеет (высокий)</p>	<p>навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>владение навыками управления профессиональным коллективом, участники которого обладают социокультурными и этноконфессиональными различиями; методами и приемами общения с представителями различных культур, учитывая особенности этнического, конфессионального, социального контекстов; способами организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыками оценки и самооценки уровня толерантности в социальных отношениях, в сфере профессиональной деятельности.</p>	<p>Способность продемонстрировать навыки управления коллективом в профессиональной сфере, с учетом социальных различий его членов; навыки успешного социального общения; навыки организации работы в целях достижения максимально эффективных результатов; навыки оценки и самооценки в сфере профессиональной деятельности в социальной работе.</p>
--	--------------------------	--	---	--

ПК-7 способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	знает (порогов ый уровень)	основные виды профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Ориентируется в направлениях работы по предупреждени ю профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Способен перечислить возможные варианты и аргументировать выбор направления работы по предупреждению профессиональны х рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
	умеет (продви нутый)	создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Обосновывает последовательн ость действий по созданию программ, направленных на предупреждение профессиональн ых рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	Способен воспроизвести алгоритм создания программы, направленной на предупреждение профессиональны х рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека

		навыками создания программ, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	демонстрирует готовность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека	демонстрирует способность создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека
ПК-12 Способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Знает (пороговый уровень)	основные виды психологических услуг	знание сути и специфики основных видов психологических услуг	способность перечислить, структурировать и классифицировать основные виды психологических услуг, обозначить специфику каждого вида данных услуг.
	Умеет (продвинутый)	организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	способен изложить алгоритм организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	Способность организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности

	Владеет (высокий)	навыками выявления потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	способен выявить потребности в основных видах психологических услуг и организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	способность организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности на основании выявленной потребности в основных видах психологических услуг
--	-------------------	--	--	--

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Промежуточная аттестация магистрантов. Промежуточная аттестация магистрантов по дисциплине «Управление организационной культурой» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

По дисциплине предусмотрен зачет как вид промежуточной аттестации в устной форме (устный опрос в форме собеседования).

Вопросы к зачету

1. История изучения организационной культуры и изменение представлений о ее роли в развитии современного менеджмента.
2. Понятие организационной культуры и ее функции.
3. Системные характеристики организационной культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры (базовые подходы).
5. Уровни культуры и их особенности. Работа с культурой на разных уровнях.
6. Классификация основных концепций и типологий организационной культуры.
7. Концепция организационной культуры по Г. Хофстеде.

8. Концепция организационной культуры по В. Сате.
9. Типология культур по О. Дилу и Т.Кеннеди
10. Модель организационной культуры Д. Дэнисона
11. Восемь типов корпоративной культуры З.М. Бурне
12. Теория культуры организации Харриса и Морана.
13. Основные типы культуры организаций по Камерону и Куину
14. Модели межличностных взаимоотношений в организационной культуре по Хэнди и Харрисону.
15. Роль системы ценностей в формировании и развитии культуры.
16. Нормы в культуре организации и их влияние на эффективность работы.
17. Культура и климат организации: соотношение и взаимосвязи.
18. Российские исследования организационной культуры и климата. Методы совершенствования климата организации.
19. Национальное и интернациональное в организационной культуре.
20. Адаптационная функция культуры, ее связь с интеграцией и дифференциацией внутри организации.
21. Влияние культуры на мотивацию труда персонала.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Коммуникация в организации и развитие организационной культуры.
24. Проявления организационной культуры в практике управления (методы проведения совещаний, использование различных видов власти и влияния).
25. Патологии и проблемы организационной культуры. Виды и причины их возникновения. Профилактика проблем и патологий культуры.
26. Методы исследования организационной культуры и специфика их применения.
27. Формирование культуры организации: основные этапы и их особенности.
28. Причины сопротивления персонала изменениям организационной культуры. Профилактика и преодоление сопротивления изменениям культуры.
29. Обряды, ритуалы и символы в организационной культуре.

30. Управление культурой организации: возможности и ограничения.

Критерии выставления оценки магистранту на зачете по дисциплине

«Управление организационной культурой»

Баллы (рейтинго вой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартна я)	Требования к сформированным компетенциям
18-20	<i>Зачтено (отлично)</i>	выставляется магистранту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
15-17	<i>Зачтено (хорошо)</i>	выставляется магистранту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
11 – 14	<i>Зачтено (удовлетво рительно)</i>	выставляется магистранту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
0-10	<i>Не зачтено (неудовлет ворительно)</i>	выставляется магистранту, который не знает значительной части программного «не материала, допускает существенные ошибки, зачтено»/ неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится магистрантам,

		которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
--	--	--

Текущая аттестация магистрантов. Текущая аттестация магистрантов по дисциплине «Управление организационной культурой» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление организационной культурой» проводится в форме контрольных мероприятий (предъявления конспектов, реферата, эссе, участия в групповых дискуссиях) по оцениванию фактических результатов обучения магистрантов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Для текущей аттестации магистрантов используются следующие оценочные средства:

УО-4 - Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты - оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

ПР-1 – Тест - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

ПР-3 – Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

ПР-4 – Реферат - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Пр-7 – Конспект - продукт самостоятельной работы обучающегося, отражающий основные идеи заслушанной лекции, сообщения и т.д.

Тестовые задания (ПР-1)

Контроль или проверка результатов обучения – обязательный компонент учебного процесса. Он имеет место на всех стадиях обучения, но особое значение приобретает после изучения какого-нибудь раздела или программы дисциплины в целом. Суть проверки результатов обучения состоит в выявлении уровня усвоения знаний, который должен соответствовать образовательному стандарту по данной дисциплине.

Являясь составной частью обучения, контроль несет образовательную, воспитательную и развивающую функции. Но главная функция контроля – диагностическая. Она конкретизируется в ряде заданий в зависимости от вида контроля: текущего, рубежного или итогового. Полнота, всесторонность, объективность дидактического контроля обеспечиваются набором различных его методов: устного, письменного, практического и т.д. В последние годы все чаще в арсенал контроля входят **дидактические тесты**, т.е. набор

стандартизованных заданий по определенному материалу, устанавливающий степень усвоения его магистрантами.

Представленные тесты могут быть использованы как для текущего контроля по отдельным разделам дисциплины, так и для итогового контроля по всем разделам в ходе проведения зачетов и экзаменов. Все они относятся к тестам открытой формы.

Методически тестовые задания могут выполняться разными способами:

- а) с помощью преподавателя, который может последовательно зачитывать вопросы и варианты ответов на них, а магистранты выбирают один из них и письменно заносят в свою рабочую тетрадь;
- б) магистранты самостоятельно выбирают правильный ответ (обводя кружком соответствующую букву) на распечатанном для каждого магистранта тестовом задании.
- в) самостоятельно, если есть компьютерный вариант дидактических тестов, ключи правильных ответов, система перевода баллов в отметку.

Предлагаются следующие критерии оценок знаний:

- более 86 - 100 % правильных ответов – «отлично»;
- более 76 - 85 % правильных ответов – «хорошо»;
- более 61 - 76 % правильных ответов – «удовлетворительно»;
- менее 60 % правильных ответов – «неудовлетворительно» («не зачтено»).

Примерные тестовые задания

- 1. Антропологический подход к определению культуры заключается в**
 - a)** признании самооценности культуры каждого народа,
 - b)** признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
 - c)** формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d)** признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 2. Отметьте факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.**

- a) квалификация, образование и общий уровень развития персонала,
- b) характер и содержание работы,
- c) уровень правового развития общества,
- d) отношение к организационной культуре компании потребителей.

3. Социологический подход к определению культуры заключается в

- a) признании самоценности культуры каждого народа,
- b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
- c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
- d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.

4. Философский подход к определению культуры заключается в

- a) признании самоценности культуры каждого народа,
- b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
- c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
- d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.

5. Что не относится к характеристикам, на основе которых Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру

- a) коммуникационная система и язык общения,
- b) внешний вид,
- c) привычки и традиции,
- d) контроль.

6. Отметьте элементы рамочной конструкции конкурирующих ценностей организационной культуры, которые присущи типологии К. Кэмерона и Р. Куинна.

- a) клан,

- b) феминизм,
- c) иерархия,
- d) бюрократия.

7. Что не относится к элементам организационной культуры?

- a) ценности,
- b) нормы,
- c) символика,
- d) образцы базовых предложений.

8. Какие уровни организационной культуры существуют?

- a) поверхностный,
- b) глубинный,
- c) внешний,
- d) внутренний.

9. Способствовать реализации стратегии организации посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего высокую организационную эффективность и лояльность персонала организации – это:

- a) определение организационной культуры;
- b) цель организационной культуры;
- c) функция организационной культуры;
- d) механизм действия организационной культуры.

10. Отметьте возможные подходы к организационной культуре, которые выделил Е. Молл.

- a) внешний,
- b) внутренний,
- c) понятийный,
- d) когнитивный.

11.Какой функции организационной культуры не существует?

- a) ресурсосберегающей,
- b) ценностеобразующей,

- c) коммуникационной,
- d) инновационной.

12. К какой функции организационной культуры можно отнести «развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива»?

- a) мотивирующей,
- b) коммуникационной,
- c) стабилизационной,
- d) познавательной.

13. Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?

- a) характер и содержание работы компании,
- b) внутренний и внешний дизайн компании,
- c) уровень научно-технического развития отрасли,
- d) политика компании в области инноваций.

14. Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?

- a) деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
- b) этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
- c) общие экономические условия,
- d) средства и методы, используемые для достижения цели.

15. Когда происходит зарождение организационной культуры?

- a) при объединении людей в группы,
- b) на этапе создания организации,
- c) при внедрении формальных правил и процедур,
- d) при внедрении санкций.

16.Отметьте факторы определяющие силу организационной культуры?

- a) разделяемость,
- b) общность,
- c) индивидуализм,
- d) интенсивность.

17.Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...

- a) разделяемость,
- b) общность,
- c) индивидуализм,
- d) интенсивность.

18.Может ли организационная культура формироваться как стихийно, так и специальным образом?

- a) да;
- b) нет.

19) Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать....

- a) организационной культурой,
- b) корпоративной культурой,
- c) предпринимательской культурой,
- d) субкультурой.

20) При наличии, каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?

- a) когда имеется большое количество отделов в организации,
- b) когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других,
- c) когда существует сплоченность коллектива,
- d) когда руководитель разделяет ценности персонала.

e)

Ключ к тесту:

Номер вопроса:	Ответ:
1.	Ответ: a.
2.	Ответ: a, b
3.	Ответ: b
4.	Ответ: c
5.	Ответ: d
6.	Ответ: a, d
7.	Ответ: b
8.	Ответ: a, b
9.	Ответ: b
10.	Ответ: b, d
11.	Ответ: a
12.	Ответ: c
13.	Ответ: c
14.	Ответ: d
15.	Ответ: b
16.	Ответ: a, d
17.	Ответ: a.
18.	Ответ: a.
19.	Ответ: d
20.	Ответ: b