

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО

д.ф.н. Ромм М. В.

“ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная культура

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

Курс: 1, семестр : 1

Факультет гуманитарного образования,

		Семестр
№	Вид деятельности	1
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	3
2	Всего часов	108
3	Всего занятий в контактной форме, час.	48
4	Лекции, час.	18
5	Практические занятия, час.	18
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	12
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	10
10	Самостоятельная работа, час.	60
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	РГЗ
12	Вид аттестации	Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 37.04.01 Психология

ФГОС введен в действие приказом №1043 от 23.09.2015 г. , дата утверждения: 12.10.2015 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 37.04.01 Психология

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ПиП, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета гуманитарного образования, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

старший преподаватель, Цыганкова О. Е.

Заведующий кафедрой:

доцент, к.псих.н. Тараканов А. В.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Тараканов А. В.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
32. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива	
34. знать этапы развития команды и методы управления командой на каждом этапе ее развития	
Компетенция ФГОС: ПК.5 готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам; в части следующих результатов обучения:	
34. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур	
35. знать факторы, провоцирующие профессиональное выгорание сотрудников, и инструменты для их профилактики	
Компетенция ФГОС: ПК.7 способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики; в части следующих результатов обучения:	
у2. уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога	
Компетенция ФГОС: ПК.9 способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности; в части следующих результатов обучения:	
у3. уметь диагностировать снижение лояльности персонала к организации	
у7. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
Организационная культура	
ОПК.2.32 уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива	
1.об отражении национальной культуры в культуре организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
2.об организационной культуре как о явлении, объединяющем людей и части компании в единое целое	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
3.об особенностях коммуникации и взаимодействия людей в организации в соответствии с типом организационной культуры	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.типологии организационных культур	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.5.34 знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур	
7.о факторах внутренней и внешней среды организации, влияющих на формирование и изменение организационной культуры	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
8.требования к сотрудникам при разных типах организационных культур	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.5.35 знать факторы, провоцирующие профессиональное выгорание сотрудников, и инструменты для их профилактики	

9.о негативных следствиях для сотрудников и организации несоответствия между внутренними и внешними характеристиками компании и организационной культуры	Лекции; Самостоятельная работа
10.предлагать решения для изменения организационной культуры в соответствии с внешними и внутренними характеристиками компании	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.7.у2 уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога	
11.методики диагностики характеристик культуры в организации	Практические занятия; Самостоятельная работа
12.разрабатывать вопросы, позволяющие обнаружить характеристики организационной культуры	Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.9.у3 уметь диагностировать снижение лояльности персонала к организации	
13.о связи между организационной культурой и лояльностью и мотивацией персонала компании	Лекции; Самостоятельная работа
ПК.9.у7 уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры	
14.о связи культуры организации с другими ее характеристиками (структура, стиль управления и пр.)	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
15.понятие и компоненты организационной культуры	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
16.условия, пути и способы формирования и укрепления организационной культуры	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 1				
Дидактическая единица: Понятие организационной культуры				
1. Организационная культура: понятие, компоненты, признаки.	0	4	15, 2	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.
2. Функции и принципы организационной культуры.	0	2	15, 2	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.
3. Типологии организационной культуры.	2	6	15, 2, 3, 4, 6, 8	В режиме дискуссии изучаются различные типологии организационных культур, студенты делают конспект и отвечают на вопросы преподавателя, приводят примеры из своего опыта.
Дидактическая единица: Организационная культура как объект управленческой деятельности				
4. Понятие организационной субкультуры и ее виды.	0	2	15, 5	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.

5. Условия, этапы и способы изменения и поддержания организационной культуры.	0	2	14, 16, 7	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции.
6. Негативные явления организационной культуры и способы их устранения.	0	2	10, 13, 7, 9	В формате дискуссии обсуждаются вопросы негативных явлений в организации (снижение мотивации и лояльности персонала, текучесть кадров, снижение эффективности деятельности компании) в связи с несоответствием культуры организации внешней и внутренней среде организации. Разрабатываются рекомендации по преодолению перечисленных выше негативных явлений. Студенты составляют конспект по итогам дискуссии.

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 1				
Дидактическая единица: Понятие организационной культуры				
1. Различие восточной и западной культуры и отражение этого различия в культуре организаций.	1	2	1, 14, 2, 3, 4, 7, 8	Студенты готовят теоретический материал и обсуждают на занятии специфику организационных культур, характерных для стран, относящихся к восточной и западной культурам.
2. Связь организационной культуры с культурой нации.	2	4	1, 14, 3, 4, 6, 7, 8	Студенты делают доклады и в режиме дискуссии обсуждают специфику организационных культур в разных странах.
Дидактическая единица: Организационная культура как объект управленческой деятельности				
3. Формирование и изменение организационной культуры	2	4	16, 2, 5, 7	Студенты ищут материал и обсуждают пути, этапы и методы формирования и изменения организационной культуры.
4. Диагностика организационной культуры.	2	2	11, 12	Студенты знакомятся с различными методиками диагностики организационной культуры, проводят диагностику, обрабатывают результаты и делают выводы о типе организационной культуры. Учатся формулировать вопросы, позволяющие исследовать организационную культуру.

5. Связь организационной культуры с другими характеристиками организации.	1	2	14, 7	Студенты изучают и презентуют статьи о связи типа культуры с другими характеристиками организации.
6. Анализ организационной культуры	2	4	10, 11, 14, 15, 3, 4, 8	Студенты в какой-либо компании проводят анализ и диагностику организационной культуры и делают презентацию по полученным результатам.
7. Влияние организационной культуры на поведение и характеристики персонала	0	0	3, 4, 6, 8	В режиме групповой дискуссии обсуждаются характеристики сотрудников и руководства компании, в соответствии с типом организационной культуры.

Таблица 3.3

Темы для самостоятельного изучения	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 1				
Дидактическая единица: Организационная культура как объект управленческой деятельности				
1. Диагностика лояльности и мотивации персонала при разных типах организационной культуры.	0	12	13, 2	Студенты изучают научные статьи о связи лояльности персонала и типа культуры, а также учатся применять методики диагностики лояльности.

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 1				
1	Описание организационной культуры (на примере компании).	10, 14, 3, 4, 6	10	2
Студенты изучают характеристики организационной культуры какой-либо компании, описывают их в работе и делают вывод о типе организационной культуры в данной компании., подробная информация приведена в приложении №3 : Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
2	Подготовка к практическим занятиям	1, 10, 12, 14, 16, 2, 3	16	4
Студенты изучают материал для участия в групповой дискуссии и готовят презентации для выступления с ними на практических занятиях.: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
3	Подготовка к экзамену	1, 11, 15, 16, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	22	2
Студенты повторяют пройденный за семестр материал для прохождения итоговой аттестации., подробная информация приведена в приложении №2 : Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				

4	Самостоятельное изучение теоретического материала	13, 2	14	2
Студент изучает темы, приведенные в таблице 3.3 : Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Консультирование	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Контроль	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	e-mail; Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Дискуссия	ОПК.2; ПК.5; ПК.9;
Формируемые умения: 32. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива; 34. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур; у7. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры Краткое описание применения: Обсуждение вопросов курса в студенческой группе. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.		
2	Кейс-стади	ПК.5; ПК.7; ПК.9;
Формируемые умения: 34. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур; 35. знать факторы, провоцирующие профессиональное выгорание сотрудников, и инструменты для их профилактики; у2. уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога; у7. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры Краткое описание применения: Использование описания реальных ситуаций, которые могут возникнуть у организационного психолога, занимающегося вопросами формирования, изменения и укрепления организационной культуры. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.		

3	Лекция в форме дискуссии	ОПК.2; ПК.5; ПК.7; ПК.9;
Формируемые умения: з2. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива; з4. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур; у2. уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога; у7. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры		
Краткое описание применения: Обращение в процессе лекции к опыту учащихся, побуждение к размышлению и нахождению способов применения полученных знаний на практике (осуществляется посредством постановки вопросов).		

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS. Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 1		
<i>Подготовка к занятиям:</i> подготовка материала для работы на практических занятиях	7	14
<i>Лекция:</i> посещение лекционных занятий	9	18
<i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий	9	18
<i>РГЗ:</i> выполнение РГЗ	5	10
<i>Экзамен:</i> ответ на экзаменационное задание	20	40
Контролирующие материалы - список вопросов тесты		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Защита РГЗ	Экзамен
ОПК.2	з2. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива	+	+
	з4. знать этапы развития команды и методы управления командой на каждом этапе ее развития		
ПК.5	з4. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур	+	+
	з5. знать факторы, провоцирующие профессиональное выгорание сотрудников, и инструменты для их профилактики		+
ПК.7	у2. уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога	+	+

ПК.9	у3. уметь диагностировать снижение лояльности персонала к организации		+
	у7. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611> - Загл. с экрана.
2. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=216231> - Загл. с экрана.

Дополнительная литература

1. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : [учебное пособие для вузов по специальностям "Психология" (030301), "Менеджмент организации" (080507), "Управление персоналом" (080505)] / Г. Х. Бакирова. - М., 2008. - 591 с. : ил.
2. Гэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; [пер. с англ. В. Каменской]. - Москва, 2006. - 347, [1] с.
3. Дафт Р. Л. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. - СПб., 2003. - 348 с. : ил.
4. Елфимова М. М. Содержательные особенности восприятия организационной культуры сотрудниками вуза / М. М. Елфимова // Alma mater: Вестник высшей школы. - 2011. - № 3. - С. 43-49..
5. Емельянов Ю. Национальная хозяйственная культура и культура предпринимательства / Ю. Емельянов, А. Хачатурян // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 8. - С. 35-45.
6. Жаворонков Е. П. Управление организационной культурой : учебное пособие. - Новосибирск, 2009. - 154 с.
7. Зайцев Л. Г. Организационное поведение : учебник для вузов по специальности 061100 "Менеджмент организации" / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М., 2005. - 666, [1] с. : ил., портр., табл.
8. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов / А. Н. Занковский. - М., 2009. - 646, [1] с. : ил.. - Рез. на англ. яз..
9. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М., 2003. - 219 с. : ил.
10. Кожин В. С. Формирование корпоративной культуры в контексте управления качеством: опыт Вятского государственного университета / В. С. Кожин, Е. В. Тиунова, К. А. Тюлькина // Образование и общество. - 2008. - № 3. - С. 20-23..
11. Корпоративная культура и управление изменениями / пер. с англ. [А. Лисицыной ; ред. Е. Харитоновой]. - М., 2007. - 191 с.. - Сведения об авт. указаны на с. 180-184.
12. Культура организации - ресурс для развития бизнеса : научное и учебно-методическое справочное пособие / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев ; Междунар. акад. менеджмента, Ин-т проблем экон. возрождения. - СПб., 2007. - 213 с.
13. Лаврова О. В. Бессознательное организации / О. В. Лаврова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2010. - № 2. - С. 131-140.

14. Левкин Н. Доверие и организационная культура современной системы предпринимательства / Н. Левкин // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 6. - С. 21-26.
15. Липсиц И. В. Экономика. Базовый уровень : учебник для 10-11 классов общеобразовательных организаций / И. В. Липсиц. - Москва, 2018. - 271 с., 1 л. портр. : ил.
16. Лояльность персонала : альманах / учредитель: Изд. дом "Имидж-Медиа" ; [гл. ред. Т. Асланов]. - М., [2007]. - 197 с. : ил.
17. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур : учебное пособие для управлен. и экон. спец. вузов / С. П. Мясоедов; Ин-т бизнеса и делового администрирования (ИБДА). - М., 2003. - 254 с. : ил., табл.
18. Оганян К.К. Взаимоотношения типов организационной культуры, стилей управления и типов личности руководителя / Вестник Балтийской Педагогической Академии, Выпуск 98, 2010 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=344125> - Загл. с экрана.
19. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 395 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002708-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=254677> - Загл. с экрана.
20. Организационное поведение : хрестоматия / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. - [Самара], 2006. - 751 с. : ил.
21. Пачина Ж. С. Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации / Ж. С. Пачина // Социально-гуманитарные знания. - 2014. - № 4. - С. 348-352.
22. Самохина Т. С. Эффективное деловое общение в контекстах разных культур и обстоятельств : [учебное пособие по профессиональной межкультурной коммуникации] / Т. С. Самохина. - М., 2005. - 215 с.
23. Смирнова В. Корпоративная культура - ключевой фактор в управлении знаниями / В. Смирнова, Ю. Воскресенская // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 12. - С. 102-107.
24. Спивак В. А. Корпоративная культура. Теория и практика. - СПб., 2001. - 345 с. : ил.
25. Шейн Э. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей по программе "Мастер делового администрирования"] / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. С. Жильцова под общ. ред. Т. Ю. Ковалевой]. - СПб. [и др.], 2012. - 330 с.

Интернет-ресурсы

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555

8.2 Специализированное программное обеспечение

1 Microsoft Office

2 Microsoft Windows

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Для показа презентаций по темам лекционных и практических занятий

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФГО
д.ф.н., профессор М.В. Ромм
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Образовательная программа: 37.04.01 Психология, магистерская программа: Социальная и организационная психология

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Организационная культура** приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОПК.2 готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	32. уметь организовывать совместную работу, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности членов коллектива	Влияние организационной культуры на поведение и характеристики персонала Описание организационной культуры (на примере компании). Организационная культура: понятие, компоненты, признаки. Различие восточной и западной культуры и отражение этого различия в культуре организаций. Связь организационной культуры с культурой нации. Типологии организационной культуры.	РГЗ, разделы 1-3, 5	Экзамен, вопросы 1-9, 13-22 Тест, вопросы 1-8, 10-15
ОПК.2	34. знать этапы развития команды и методы управления командой на каждом этапе ее развития	Описание организационной культуры (на примере компании). Понятие организационной субкультуры и ее виды. Типологии организационной культуры.	РГЗ, раздел 5	Экзамен, вопросы 14-23 Тест, вопросы 7, 9-15
ПК.5/Пр готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к тендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	34. знать требования к психологическим характеристикам сотрудников для разных типов организационных культур	Различие восточной и западной культуры и отражение этого различия в культуре организаций. Связь организационной культуры с другими характеристиками организации. Типологии организационной культуры.	РГЗ, разделы 3, 5	Экзамен, вопросы 5-9, 14-22 Тест, вопросы 5-7, 10-15
ПК.5/Пр	35. знать факторы, провоцирующие профессиональное выгорание	Негативные явления организационной культуры и способы их устранения.		Экзамен, вопрос 25 Тест, вопросы 10-15

	сотрудников, и инструменты для их профилактики			
ПК.7/ПИ способность разрабатывать и использовать инновационные психологические технологии для решения новых задач в различных областях профессиональной практики	у2. уметь разрабатывать и использовать диагностические, коррекционные, терапевтические технологии для применения в разных областях деятельности практического психолога	Диагностика организационной культуры.	РГЗ, разделы 4, 6, 7	Экзамен, вопрос 24 Тест, вопросы 10-15
ПК.9/ОУ способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности	у3. уметь диагностировать снижение лояльности персонала к организации	Негативные явления организационной культуры и способы их устранения.		Экзамен, вопрос 25 Тест, вопросы 10-15
ПК.9/ОУ	уб. уметь применять инструменты формирования и укрепления организационной культуры	Понятие организационной субкультуры и ее виды. Связь организационной культуры с другими характеристиками организации. Типологии организационной культуры. Условия, этапы и способы изменения и поддержания организационной культуры. Формирование и изменение организационной культуры		Экзамен, вопросы 7-12, 14-23 26 Тест, вопросы 8-17

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 1 семестре – в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОПК.2, ПК.5/Пр, ПК.7/ПИ, ПК.9/ОУ.

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Вопросы к экзамену, а также вариант теста приведены в паспорте экзамена.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 1 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (РГЗ). Требования к выполнению РГЗ, состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОПК.2, ПК.5/Пр, ПК.7/ПИ, ПК.9/ОУ, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра психологии и педагогики

Паспорт экзамена

по дисциплине «Организационная культура», 1 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-13, второй вопрос из диапазона вопросов 14-26 (список вопросов приведен ниже). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФГО

Билет № 1

к экзамену по дисциплине «Организационная культура»

1. Этапы, способы и инструменты формирования организационной культуры
2. Типология организационной культуры У. Оучи.

Утверждаю: зав. кафедрой ПиП _____ к.псих.н, доцент А.В.Тараканов
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Пример теста для экзамена

1. Организационная культура – это...

- 1) система ценностей и правил в малых группах;
- 2) совокупность традиций в организации;
- 3) система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, выдержавших испытание временем;
- 4) система ценностей, которая связана с интересами отдельных классов и слоев общества.

2. Функция организационной культуры, которая предполагает заботу менеджмента о профессиональной подготовке работников:

- 1) функция управления качеством;
- 2) образовательная и развивающая функция;
- 3) функция регулирования партнерских отношений;
- 4) функция адаптации хозяйственной организации к нуждам общества.

3. Принцип всеобщности предполагает, что:

- 1) организационная культура предусматривает ясность и простоту, которые обеспечивают возможность ее понимания всеми работниками от руководящего уровня до простых рабочих организации;
- 2) организационная культура должна основываться на законах, национальной культуре, и соответствовать специфике деятельности организации;
- 3) организационная культура должна быть общепринятой, разделяемой всеми или большинством членов организации;
- 4) недопустимо двойное толкование организационной культуры.

4. К факторам внешней среды организации, влияющим на формирование организационной культуры не относится:

- 1) экономические условия;
- 2) культура страны;
- 3) политические условия;
- 4) управленческие ценности.

5. Западную культуру характеризуют все пункты, кроме:

- 1) абсолютизация свободы личности;
- 2) доминирует крайняя субъективизация сознания;
- 3) ритуальность;
- 4) самоуверенность.

6. К параметрам, по которым определяют культуру нации не относится:

- 1) ориентация на активность;
- 2) ориентация в пространстве;
- 3) ориентация во времени;
- 4) взгляд на человеческую природу.

7. Как называется по С. Хэнди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

- 1) культура Зевса;
- 2) культура Гермеса;
- 3) культура Аполлона;
- 4) культура Афины.

8. Какой из перечисленных ниже стилей управления ведет к прямому регулированию и жесткому контролю?

- 1) демократический;
- 2) авторитарный;
- 3) попустительский;
- 4) ни один из вышеперечисленных.

9. По уровню вовлеченности членов группы субкультуры в процессы управления компаний выделяют 3 субкультуры, кроме:

- 1) Субкультура топ-менеджмента организации;
- 2) Субкультура руководителей низшего звена;
- 3) Субкультура типовых сотрудников компании;
- 4) Субкультура руководителей среднего звена.

10. К типологии организационной культуры К.Камерона Р.Куинна относятся все пункты, кроме:

- 1) иерархическая культура;
- 2) органическая культура;
- 3) рыночная культура;
- 4) клановая культура.

11. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

- 1) М. Бурке;
- 2) Г. Хофстеде;
- 3) Т. Дил и А. Кеннеди;
- 4) С. Хэнди.

12. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- 1) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников;
- 2) высокая степень риска и медленная обратная связь;
- 3) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников;
- 4) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь.

13. Г. Хофстед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

1. дистанция власти (большая – малая)
2. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
3. ответственность (обязательная – необязательная)
4. мужественность – женственность (мускулинность – фемининность)
5. ориентация (долгосрочная – краткосрочная)

14. Организации имеют пирамидальную структуру, стремятся к сохранению своих позиций на традиционном рынке, использованию проверенных временем моделей поведения с внесением в них минимальных изменений. Мотивация персонала на низком уровне. К какому типу относится данное описание (типология Бурке)?

- 1) оранжерея;
- 2) огород;
- 3) крупная плантация;
- 4) французский сад.

15. К какому типу корпоративной культуры согласно типологии Р. Акоффа относится следующее описание: высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей?

- 1) корпоративный;
- 2) партизанский;
- 3) консультативный;
- 4) предпринимательский.

16. Для какого типа культуры характерна линейно-функциональная организационная структура

- 1) предпринимательский
- 2) органический
- 3) бюрократический
- 4) партиципативный

17. Смена руководства компании для изменений организационной культуры является

- 1) ускоряющим изменение культуры фактором
- 2) замедляющим изменение культуры фактором
- 3) блокирующим изменение организационной культуры
- 4) запускающим процесс изменения организационной культуры

2. Критерии оценки

Критерии оценки ответа на экзаменационный билет:

- Ответ на экзаменационный билет считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, при ответе на наводящие вопросы преподавателя допускает принципиальные ошибки, оценка составляет менее 20 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать отдельные причинно-следственные связи явлений, но не делает выводов, не способен привести пример из практики или предложить практическое применение теории в практике, оценка составляет 20-25 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, оценка составляет 26-34 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 35-40 баллов.

Критерии оценки ответа на вопросы экзаменационного теста:

Правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 2,35 баллов, неправильный – 0 баллов.

- Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 9 вопросов теста; при этом студент получает менее 20 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 9-11 вопросов теста; в этом случае студент получает 21 – 26 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 12-14 вопросов теста; в этом случае студент получает 28 – 33 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 15-17 вопросов теста; в этом случае студент получает 35 – 40 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационная культура»

1. Понятие и компоненты организационной культуры.
2. Понятие и функции организационной культуры.
3. Принципы и признаки организационной культуры.
4. Факторы внутренней и внешней среды организации, влияющие на формирование организационной культуры.
5. Различие восточной и западной культуры и отражение этого различия в культуре организаций.
6. Связь организационной культуры и национальной культуры (общие закономерности и конкретный пример).
7. Связь организационной культуры и структуры компании.
8. Связь организационной культуры и стиля управления, принятого в компании.
9. Особенности коммуникации в организации в соответствии с типом организационной культуры.
10. Этапы, способы и инструменты формирования организационной культуры.
11. Условия и способы изменения организационной культуры.
12. Способы поддержания и развития организационной культуры.
13. Требования к сотрудникам при разных типах организационных культур.
14. Типология организационной культуры Ч. Хэнди.
15. Типология организационной культуры К.Камерона Р.Куинна.
16. Типология организационной культуры Г. Хофстеда.
17. Типология организационной культуры У. Оучи.
18. Типология организационной культуры М. Бурке.
19. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
20. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла, А.А. Кеннеди.
21. Типология организационной культуры Т.Ю. Базарова.
22. Типология организационной культуры В.Р. Веснина.
23. Понятие организационной субкультуры и ее виды.
24. Инструменты диагностики организационной культуры.
25. Негативные следствия для сотрудников и организации при наличии несоответствующей внутренним и внешним характеристикам компании организационной культуры.
26. Внутренний PR как метод управления организационной культурой.

Паспорт расчетно-графического задания

по дисциплине «Организационная культура», 1 семестр

1. Методика оценки

В рамках расчетно-графического задания по дисциплине студенты должны провести диагностику и описать организационную культуру (на примере компании).

Обязательные структурные части (разделы) РГЗ:

1. Описание компании.
2. Описание поведения персонала, ценностей, стилей взаимодействия и т.д.
3. Описание стиля управления, принятого в организации.
4. Диагностика типа организационной культуры.
5. Выводы о типе организационной культуры.
6. Рекомендации по укреплению или изменению организационной культуры.
7. Приложения.

Оцениваемые позиции:

Полнота описания

Точность описания организационной культуры

Правильность определения типа организационной культуры

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части РГЗ, выводы сделаны по единичным наблюдениям и не соответствуют теории, оценка составляет менее 5 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части РГЗ выполнены формально: проведена поверхностная диагностика организации (недостаточное количество респондентов для формирования обоснованных выводов), студент допускает ошибки при формулировании выводов и не всегда опирается на теоретический материал курса, оценка составляет 5-6 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если проведена диагностика организации, однако при формулировании выводов студент допускает ошибки, не всегда опирается на теоретический материал курса, оценка составляет 7-8 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если проведена комплексная диагностика организации, сделаны правильные выводы, студент демонстрирует знание теоретического материала курса, оценка составляет 9-10 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.