

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.филос.н., доц. Атанов А.А.



29.05.2025г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.У.2. Управление организационной культурой

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

Курс	1
Семестр	11
Лекции (час)	16
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	128
Курсовая работа (час)	
Всего часов	144
Зачет (семестр)	11
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2025

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03
Управление персоналом.

Автор Н.В. Балашова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Целью изучения курса является формирование системного понимания феномена организационной культуры, ее роли в обеспечении эффективного функционирования современных предприятий, организаций и учреждений и освоение методов диагностики и развития организационной культуры.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-2	Способен поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, а также разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-2 Способен поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, а также разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации	З. Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У. Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. ед., 144 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
--------------------	------------------

Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	16
Практические (сем, лаб.) занятия	0
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	128
Всего часов	144

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1.1	Современные теоретические представления об организационной культуре	11	2	0	20		1."Подбор определений", кейс "Домино". 2.Изучение методики С.Бубнова
2.1	Классификация корпоративных культур	11	4	0	33		3. Определение типа корпоративной культуры конкретной организации по методикам Ч. Ханди, Р. Гоффи
3.1	Влияние национальных факторов на организационную культуру	11	2	0	30		4.Изучение исследований зарубежных авторов. 7.Презентация культуры страны (по Льюису)
4.1	Формирование корпоративной культуры в процессе развития организации	11	4	0	20		5.Мультимедийная презентация своих организаций. 8.Кейс - "Изменение"
5.1	Методический инструментарий исследования организационной культуры	11	4	0	25		10.Доклад. 6.Исследование культуры по методике Денисона. 9. Итоговый тест, методика Томаса
	ИТОГО		16		128		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Современные теоретические представления об организационной культуре	Изучение определений организационной культуры, данных различными авторами. Организационная культура. Понятие, структура и содержание организационной культуры. Основные элементы организационной культуры: горизонтальное и вертикальное измерения. Уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный и глубинный уровень организационной культуры. Объективная и субъективная культура. Сила культуры. "Толщина" культуры. Содержание организационной культуры. Системный подход к изучению культуры. Сравнение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Рассмотрение кодексов корпоративной культуры крупнейших организации России.
2	Современные теоретические представления об организационной культуре	Ценности – ядро организационной культуры. Принципы формирования единой системы ценностей организации. Основные ценности принципа личной преданности. Этические ценности организации. Этика управления. Социальная ответственность. Принцип личной свободы. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и пр.
3	Современные теоретические представления об организационной культуре	Субкультуры: понятие, критерии определения, специфика поведения. Контркультура. Девиантное поведение. Виды субкультур: профессиональные, модальные и нормативные субкультуры предприятия. Примеры гендерных субкультур: "джентльменский клуб", "казарма", "спортивная раздевалка", отрицание различий между полами, "смышленные мачо". Возрастные различия субкультур. Примеры молодежных субкультур: "трудяги", "бунтари"
4	Влияние национальных факторов на организационную культуру	Кросскультурные коммуникации (пересечение культур) в крупных корпорациях. Методика Г. Хофстида. Исследование Н. Латовой. Исследование Льюиса.
5	Формирование корпоративной культуры в процессе развития	Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры: поведение руководителя, декларации руководства, оценка и контроль со стороны менеджеров, обучение и тренировка, вознаграждение и статус, критерии принятия на работу. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
6	Классификация корпоративных культур	Изучение параметров классификаций различных авторов. Определение типа корпоративной культуры конкретной организации по методикам Ч. Ханди, Р. Гоффи Терминологический аппарат. Построение «луковицы корпоративной культуры» конкретной организации.
7	Классификация корпоративных	Отраслевые особенности персонала: типология Т.Дила и А.Кеннеди. Особенности гендерных взаимоотношений:

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	культур	типология С.Медока и Д.Паркина. Доминирующие ценности: типология Р.Блейка и Д.Мутона
8	Методический инструментарий исследования организационной культуры	Изучение методик диагностики организационной культуры Камерона и Р. Куинна, Изучение опросника Томаса, методики ценностных ориентаций М. Рокича. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Механизмы изменения организационной культуры на разных стадиях развития предприятия. Структурные изменения в организации. Лояльность персонала. Оценка лояльности персонала.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1.1. Современные теоретические представления об организационной культуре	ПК-2	З.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации	1."Подбор определений", кейс "Домино"	Активное участие – до 2 баллов, определение элементов организационной культуры 3 баллов, определение проблем в развитии организационной культуры 1 балл. Представление более пяти определений организационной культуры - 1 балл. Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, ссылки на авторов и источники - 2 балла. Итого за выполнение

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		задания – до 4 баллов. (10)
2		ПК-2	З. Знать методы и технологии поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У. Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного	2. Изучение методики С. Бубнова	Выполнение теста - 2 балла, анализ результатов - 3 балла. Итого - до 5 баллов. (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		
3	2.1. Классификация корпоративных культур	ПК-2	З. Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У. Уметь разрабатывать	3. Определение типа корпоративной культуры конкретной организации по методикам Ч. Ханди, Р. Гоффи	Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированного типа организационной культуры), своевременность – 1 балл Итого 4 балла. (2*4 балла – 8 баллов). Активное участие в изучении опросника – до 1 баллов

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированного типа организационной культуры), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. Всего 13 баллов. (13)
4	3.1. Влияние национальных факторов на организационную культуру	ПК-2	3.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации	4.Изучение исследований зарубежных авторов	Своевременность выполнения – 2 балла, качество презентации – 2 балла, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 6 баллов, подбор материала за ряд лет –до 5 баллов (общая оценка – до 15 баллов) (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			У. Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		
5		ПК-2	З. Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда	7. Презентация культуры страны (по Льюису)	Своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 1 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы) – до 6 баллов, четкое распределение функций при организации

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		групповой работы –до 2 баллов (общая оценка – до 10 баллов) (10)
6	4.1. Формирование корпоративной культуры в процессе развития организации	ПК-2	3.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические	5.Мультимедийная презентация своих организаций	Своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 1 балл, точность определения и аргументированн ость (в том числе ответы на вопросы)– до 6 баллов, четкое

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		распределение функций при организации групповой работы –до 2 баллов (общая оценка – до 10 баллов) (10)
7		ПК-2	З.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной	8.Кейс - "Изменение"	Своевременность - 1 балл, полнота освещения этапов работы - 3 балла, грамотность решения - 1 балл. (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (3.1...3.n, У.1...У.n, Н.1...Н.n)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		
8	5.1. Методический инструментальный исследования организационной	ПК-2	3.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-	10.Доклад	Своевременность сдачи доклада - 1 балл, полнота освещения темы - 5 баллов,

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
	культуры		психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У. Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		примеры использования разработок по организационной культуре на практике - 4 балла. (10)
9		ПК-2	З. Знать методы и технологии	6. Исследование культуры по методике	Активное участие в изучении

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			поддержания комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У. Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н. Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально- психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации	Денисона	опросника– до 1 баллов Выполнение теста – 1 балл, качество анализа полученных результатов – 2 балла (описание преимуществ и недостатков диагностированн ого типа организационной культуры), своевременность – 1 балл Итого 5 баллов. (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
10		ПК-2	З.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда	9. Итоговый тест, методика Томаса 1	Каждый правильный ответ - 0,5 баллов Максимальное количество баллов - 12,5. (12,5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			для различных категорий персонала организации		
11		ПК-2	З.Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации У.Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации Н.Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также	9. Итоговый тест, методика Томаса 2	Ответы на тест - 1, 5 балла, правильность интерпретации - 3 балла. (4,5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100- балльной шкале)
			программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 11.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла.

Компетенция: ПК-2 Способен поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, а также разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Знание: Знать методы и технологии поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также методические подходы к обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

1. Корпоративный кодекс организации: содержание, цели и технологии создания
2. Механизмы возникновения и формирования культуры организации
3. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий
4. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований
5. Основания для создания типологий организационных культур. Примеры типологий
6. Основные классы методов диагностики культуры организации, их возможности и ограничения. Примеры методик.
7. Параметры анализа организационной культуры в рамках кросскультурных исследований
8. Понятие приверженности в организационной психологии. Структура приверженности. Приверженность и мотивационно-смысловые регуляторы деятельности персонала
9. Причины сопротивления изменениям со стороны сотрудников. Способы обеспечения психологической безопасности при внедрении изменений оргкультуры
10. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры

11. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации
12. Теоретические модели лояльности
13. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Выполнение задания полностью правильно. 15 баллов. Примеры из практики 15 баллов..

Компетенция: ПК-2 Способен поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, а также разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Умение: Уметь разрабатывать программы по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также уметь разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Задача № 1. Внутриорганизационные коммуникации

Задача № 2. Выделение видов субкультур

Задача № 3. Определение типа культуры

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильность выполненного задания 15 баллов. Примеры -15 баллов..

Компетенция: ПК-2 Способен поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру, а также разрабатывать программы по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Навык: Владеть навыками разработки и внедрения программ по поддержке комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры, а также программ по обеспечению безопасности труда для различных категорий персонала организации

Задание № 1. национальные особенности управления в России

Задание № 2. Характеристика индивидуалистической и коллективистской культуры

Задание № 3. Характеристика культур с высоким избеганием неопределенности

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.04.03 Управление
персоналом
Профиль - Стратегическое управление
персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Управление
организационной культурой

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Выделение видов субкультур (30 баллов).
3. национальные особенности управления в России (30 баллов).

Составитель _____ Н.В. Балашова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Балашова Н. В. Надежда Валерьевна Организационная культура. учебное пособие [для вузов]/ Н. В. Балашова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.-232 с.
2. Козлов В. В. Виктор Васильевич, Одегов Ю. Г. Юрий Геннадьевич, Сидорова В. Н. Вера Николаевна Организационная культура. учебное пособие для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. экономики и экон. теории, нац. экономики и экономики труда/ В. В. Козлова, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова.- М.: КноРус, 2013.-269 с.
3. Соломанидина Т. О. Татьяна Оттовна Организационная культура компании. учеб. пособие для вузов. рек. УМО по образованию в обл. нац. экономики труда. 2-е изд., перераб. и доп./ Т. О. Соломанидина.- М.: ИНФРА-М, 2011.-624 с.
4. Згонник Л. В. Организационное поведение/ Л.В. Згонник.- Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017.-232 с.
5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. учебник. Электронный ресурс/ Ю.Д. Красовский.- Москва: Юнити-Дана, 2017.-487 с.
6. Балашова Н.В. Организационная культура.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013.- 236 с.
7. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/66239.html>
8. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html> (дата обращения: 30.05.2021)

б) дополнительная литература:

1. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп./ Т.О. Соломанидина.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-312 с.
2. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломанидина Т. О. Организационное поведение. учебник для вузов. рек. М-вом образования РФ. 2-е изд., перераб. и доп./ Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина.- М.: ИНФРА-М, 2012.-383 с.
3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. 4-е изд., перераб. и доп./ Ю.Д. Красовский.- Москва: Юнити-Дана, 2015.-487 с.
4. Базанова О. С. Организационное поведение и организационная культура/ О.С. Базанова.- Москва: Лаборатория книги, 2012.-111 с.
5. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений/ В.П. Басенко.- Москва: Дашков и Ко, 2012.-381 с.
6. Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Управление персоналом. теория и практика. Организация оплаты труда персонала/ И.А. Баткаева.- Москва: Проспект, 2015.-63 с.

7. Кибанов А. Я. Управление персоналом. теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации/ А.Я. Кибанов.- Москва: Проспект, 2015.-41 с.
8. Балашова Н.В. Управление персоналом организации.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2016.- 192 с.
9. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-4. — Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/70694.html>
10. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 30.05.2021)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikon.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области экономики труда и управления персоналом.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:
– MS Office,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

- В учебном процессе используется следующее оборудование:
- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
 - Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
 - Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий