



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра культурологии и управления социальными процессами

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института социальных наук,

доцент

И.А. Журавлева



18 марта 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.21 Организационная культура

Направление подготовки: **39.03.03 Организация работы с молодёжью**

Профиль подготовки: **«Молодёжная политика и технологии работы с молодёжью»**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК ИСН ИГУ,
Протокол № 7 от 18 марта 2026 г.
Председатель УМК, профессор

Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии
и управления социальными процессами,
протокол № 4 от 24 февраля 2026 г.

Зав. кафедрой

Н.В. Грицких

Иркутск 2026 г.

Содержание

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	6
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	8
4.3. Содержание учебного материала.....	14
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ.....	17
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС).....	19
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	21
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	25
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	25
а) перечень литературы.....	25
б) периодические издания	27
в) список авторских методических разработок	27
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы.....	27
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	29
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	29
6.2. Программное обеспечение	29
6.3. Технические и электронные средства	30
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	30
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	31

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: сформировать системный комплекс знаний об организационной культуре, способствовать приобретению студентами практических навыков применения методов диагностики, оценки и управления организационной культурой в учреждениях сферы молодежной политики и в молодежных объединениях.

Задачи:

- дать понимание системной модели организационной культуры в сфере работы с молодежью;
- создать целостное представление о потенциале организационной культуры в контексте практики управления молодежными организациями и объединениями;
- дать представление о степени влияния на организационную культуру национального менталитета и особенностей молодежных субкультур;
- рассмотреть основные типологии организационной культуры, применимые в деятельности институтов молодежной политики;
- сформировать навыки диагностики состояния организационной культуры и ее оценки в молодежной среде;
- дать понимание процессов формирования и изменения организационной культуры при реализации проектов и программ работы с молодежью;
- рассмотреть структуру и правила создания организационных документов, регулирующих культурные и нормативные процессы в организациях сферы ОРМ.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина Б1.О.21 Организационная культура относится к обязательной части программы бакалавриата 39.03.03 Организация работы с молодежью, профиль «Молодежная политика и технологии работы с молодежью».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.О.12 Введение в профессию, Б2.О.01(У) Учебная практика. Ознакомительная практика.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Б1.О.22 Государственная молодежная политика, Б1.О.25 Гражданско-патриотическая работа с молодежью, Б1.О.29 Социальное проектирование, Б2.О.02(У) Производственная практика. Технологическая (проектно-технологическая практика), Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, профиль «Молодежная политика и технологии работы с молодежью».

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-4 Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного	ИДК _{ОПК4.1} Анализирует основные профессиональные задачи в сфере молодежной политики	<i>Знать:</i> – теоретические подходы к изучению организационной культуры в госучреждениях и НКО; – сущность и элементный состав культуры организаций, работающих с

<p>венного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики</p>		<p>молодежью;</p> <ul style="list-style-type: none"> – функции организационной культуры в процессе реализации молодежной политики. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать понятийный аппарат дисциплины для анализа задач ведомства; – осуществлять синтез информации об организационных ценностях различных субъектов молодежной политики; – выявлять влияние организационной культуры на эффективность решения профессиональных задач. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью критически оценивать модели организационной культуры в молодежной среде; – навыками идентификации стиля управления в молодежных организациях; – методами анализа локальных нормативных актов, регулирующих ценностные отношения в сфере организации работы с молодежью.
	<p>ИДК <small>ОПК4.2</small> Разрабатывает проекты и программы в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы и условия формирования организационной культуры в проектных командах; – стили лидерства и компетенции лидера в молодежных объединениях; – особенности поведения членов команды при реализации совместных программ. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать групповую работу с учетом культурных особенностей детских и молодежных организаций; – организовывать взаимодействие членов коллектива для достижения целей проекта; – обосновывать задачи руководства по управлению культурой в рамках межведомственных проектов. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки корпоративных кодексов для проектных групп; – способами преодоления барьеров при взаимодействии с общественными институтами; – методами формирования общих ценностей в межведомственных командах.

	<p>ИДК_{ОПК4.3} Реализует и координирует проекты и программы в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – методологические подходы и диагностический инструментарий исследования организационной культуры; – типологии организационной культуры и причины возникновения межкультурных конфликтов в молодежной среде; – способы и приемы управления изменениями организационной культурой. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять диагностику текущего состояния организационной культуры молодежного объединения; – прогнозировать проблемы управления организационной культурой при реализации долгосрочных программ; – толерантно воспринимать различия участников и предотвращать конфликтные ситуации. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками интерпретации результатов исследования культуры молодежных групп; – способностью разрабатывать рекомендации по совершенствованию культуры в сфере организации работы с молодежью; – средствами информационного влияния на персонал и волонтеров при изменении организационной культуры.
--	---	--

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет:

очная форма обучения - 4 зачетные единицы, 144 часа, в том числе 0,7 зачетная единица, 26 часов на экзамен;

заочная форма обучения – 4 зачетные единицы, 144 часа, в той числе 0,25 зачетной единицы, 9 часов на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 0 часов.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	Контроль СР	
					Лекции	Семинарские (практические) занятия	Консультации			
1	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа. Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры.	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование Тестирование Таблица
2	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование Тестирование
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	3	19,5		8	4	-	7	0,5	Собеседование Доклад с презентацией Контрольная работа
4	Тема 4. Типы организационной культуры	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование Кейс-задача
5	Раздел 3. Формирование и изменение	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование

	организационной культуры Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры									Тестирование		
6	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование Контрольная работа		
7	Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	3	13,5		4	2	-	7	0,5	Собеседование Тестирование		
8	Тема 8. Сила организационной культуры и организационные субкультуры	3	12,5		4	2	-	6	0,5	Собеседование Тестирование		
	Промежуточная аттестация		36							Экзамен КО – 10 ч. Контроль -26 ч.		
Итого часов				144		36		18		50	4	36

Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	Контроль СР	
					Лекции	Семинарские (практические) занятия	Консультации			
1	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа. Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры.	3	16		1	1	-	13	1	Собеседование Тестирование
2	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	3	16		1	1	-	13	1	Собеседование Тестирование
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры	3	17		1	1	-	14	1	Собеседование Контрольная работа

	Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия									
4	Тема 4. Типы организационной культуры	3	17		1	1	-	14	1	Собеседование Кейс-задача
5	Раздел 3. Формирование и изменение организационной культуры Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	3	18		1	1	-	15	1	Собеседование Тестирование
6	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	3	18		1	1	-	15	1	Собеседование Контрольная работа
7	Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	3	17		1	1	-	14	1	Собеседование Тестирование
8	Тема 8. Сила организационной культуры и организационные субкультуры	3	16		1	1	-	13	1	Собеседование Тестирование
	Промежуточная аттестация		9							Экзамен КО – 5 ч. Контроль – 4 ч.
Итого часов			144		8	8	0	111	8	9

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Очная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
3	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа.					
	Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию. Заполнение таблицы.	1-2 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Таблица Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию Осн.лит-ра: 1, 2, 3.

						Доп. лит-ра: 5, 9.
	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию	3-4 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 5, 9.
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры					
	Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к выполнению аудиторной контрольной работы. Подготовка доклада.	5-8 неделя	7	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Доклад с презентацией Контрольная работа	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению контрольной работы. Методические указания по подготовке доклада. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 5, 9.
	Тема 4. Типы организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Решение кейс-задачи.	9-10 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Кейс-задача	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по решению кейс-задачи. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 4, 5.
3	Раздел 3. Формирование и изменение организационной культуры					
	Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	11-12 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины	Методические указания по изучению основной и дополнительной

		занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию			(вопросы для собеседования) Тест	литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 1, 2, 6, 7, 8, 9.
	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к выполнению аудиторной контрольной работы	13-14 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Контрольная работа	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Методические указания по выполнению контрольной работы. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 7, 9.
	Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию.	15-16 неделя	7	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 3, 5, 7, 9.
	Тема 8. . Сила организационной культуры и организационные субкультуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию.	17-18 неделя	6	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к

						тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 4, 6, 7, 9, 10.
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				50		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				0		

Заочная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
3	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа.					
	Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию.	2 неделя	13	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 5, 9.
	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию	2 неделя	13	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 5, 9.
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры					
	Тема 3. Основные элементы	Изучение основной и	3 неделя	14	Собеседование по	Методические указания

	организационной культуры и механизм их взаимодействия	дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к выполнению контрольной работы			теме дисциплины (вопросы для собеседования) Контрольная работа	по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению контрольной работы. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 5, 9.
	Тема 4. Типы организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Решение кейс-задачи	4 неделя	14	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Кейс-задача	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по решению кейс-задачи. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 1, 2, 3.
3	Раздел 3. Формирование и изменение организационной культуры					
	Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию	5 неделя	15	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 1, 2, 6, 7, 8, 10.
	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к выполнению	5 неделя	15	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Контрольная работа	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению

		контрольной работы.				контрольной работы. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 7, 9.
	Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию	6 неделя	14	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 3, 5, 7, 10.
	Тема 8. . Сила организационной культуры и организационные субкультуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к тестированию.	6 неделя	13	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке к тестированию. Осн.лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 4, 6, 7, 9, 10.
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				111		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				0		

4.3. Содержание учебного материала

Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа

Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры

Определение понятия «культура». Основные признаки и функции культуры. Культура как способ духовно-практического освоения действительности, как регулятивный механизм, обеспечивающий социальные взаимодействия между людьми.

Развитие методологических подходов к исследованию организационной культуры. Формирование представлений об организационной культуре в концепциях пионеров научного менеджмента и школы «человеческих отношений». Кристаллизация проблематики организационной культуры в контексте столкновения национальных бизнес-культур. Развитие концепции организационной культуры в работах представителей феноменологического направления. Рационально-прагматический подход к осмыслению корпоративной. Актуальность системного и синергетического подходов к исследованию организационной культуры. Стратегии изучения организационной культуры: холистическая, метафорическая и количественная.

Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры

Проблема множественности определений понятия «организационная культура». Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «деловая культура», «национальная культура».

Содержание организационной культуры. Роль организационной культуры в обеспечении адаптации организации к внешней социально-экономической среде. Возможности организационной культуры в регулировании проблем внутреннего единства организации.

Функции организационной культуры, их классификация и содержание.

Основные свойства организационной культуры: историчность, динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность.

Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры

Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Организационная культура как сложная, многофункциональная система. Анализ подходов к выделению элементного состава организационной культуры. Модель организационной культуры Э. Шейна. Уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный и глубинный. Субъективный и объективный аспекты организационной культуры. Метафорическая модель «Луковица культуры».

Место миссии в системе организационной культуры. Классификация миссий. Требования, предъявляемые к формулированию миссии. Анализ миссий учреждений сферы молодежной политики. Постановка целей деятельности учреждения. Механизмы согласования целей учреждения и целей работника. Негативные последствия игнорирования личных целей сотрудников.

Место ценностей в структуре организационной культуры. Материальные и духовные, социальные и индивидуальные ценности. Ценности-цели и ценности-средства. Факторы, определяющие ценности. Процесс формирования и усвоения ценностей. Разделяемая система ценностей как основа организационной культуры.

Нормы и правила поведения, их значение для организационной культуры. Принципы и механизмы формирования норм и ценностей. Этический кодекс как свод универсальных и специфических требований и норм поведения, реализуемых в процессе функционирования социально-культурного учреждения. Структура кодексов, технология его создания. Типичные ошибки при его разработке этического кодекса. Этические принципы общения внутри социально-культурного учреждения: толерантность,

равенство-неравенство, свобода-несвобода, обязательность договора, человеческая ценность, отождествление себя с другим. Возможности делового этикета в разрешении этических проблемных ситуаций.

Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы организационной культуры, их значимость для нормативного регулирования поведения персонала учреждений по работе с молодежью. Типология внутриорганизационных обрядов. Позитивные и негативные ритуалы организации.

Знаково-символическая составляющая организационной культуры: девизы, лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности учреждения. Ролевые модели героев в молодежной среде.

Анализ лозунгов и символов современных российских и западных учреждений сферы молодежной политики. Язык организации: сленг, профессиональная лексика, формы обращения к коллегам, общий культурный уровень речи.

Понятие и назначение фирменного стиля. Создание системы формальных идентификационных признаков (фирменного стиля).

Тема 4. Типы организационной культуры

Ключевые основания для выделения типов организационной культуры.

Типология культур по национальным особенностям персонала. Аспекты, характеризующие схожесть и различие организационных культур согласно концепции Г. Хофштеде: стремление избеганию неопределенности, мужественность – женственность, индивидуализм – коллективизм, дистанция между людьми, имеющими различный статус в организации. Параметры для выделения типов организационных культур по Ф. Тромпенаарсу. Основные характеристики культур различных типов (семья, инкубатор, управляемая ракета, эйфелева башня).

Типология организационных культур в зависимости от специфики вида деятельности (на примере институтов молодежной политики и НКО). Выделение типов организационной культуры на основании интенсивности обратной связи и степени риска при принятии управленческих решений по классификации Т. Дила и А. Кеннеди: культура «крутых парней», культура «крупных ставок», культура «усердной работы», культура «процесса».

Типологии организационной культуры, построенные на основании двух и более теоретических конструктов. Характерные черты культуры власти, культуры роли, культуры задачи и культуры личности согласно типологии Ч. Ханди. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Четырехфакторная модель системного описания организационной культуры. Особенности рыночной, иерархической, клановой, адхократической культуры.

Практическая значимость типологического анализа для идентификации культуры организации.

Раздел 3. Формирование и изменение организационной культуры

Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры

Концепция Э. Шейна о формировании и развитии организационной культуры в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции организации. Формирование организационной культуры на основании системного подхода.

Моделирование процесса формирования организационной культуры: определение целей организационной культуры, критериев их достижения; анализ факторов внешней и внутренней среды (с учетом приоритетов государственной молодежной политики); оценка уровня и определение типа существующей организационной культуры; определение функций-задач организационной культуры; выбор направлений изменения организационной культуры и факторов, ее определяющих; разработка программы мероприятий по формированию организационной культуры; элементное и организационное (структурное) построение; реализация программы, контроль.

Планирование процесса формирования и развития организационной культуры
Разработка программ по формированию организационной культуры. Организация, координация и контроль за исполнением работ. Разработка системы мотивации, системы вознаграждений для разных категорий работников. Обеспечение соответствия культуры работников и культуры организации/ объединения.

Причины, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Теоретические модели процесса управления организационными изменениями. И. Ансоффа об этапах процесса изменений, задачах и мероприятиях на каждом этапе. Модель организационных изменений К. Левина. Программа изменений согласно Р. Бекхарду. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Создание самоподдерживающегося цикла приверженности, координации и компетентности согласно модели М. Бира.

Факторы, влияющие на изменение культуры организации/ учреждения. Основные этапы изменения организационной культуры. Принципы изменения организационной культуры. Проявление системности при реализации изменений. Основополагающее значение идеологии в осуществлении культурных изменений. Роль символического лидерства в управлении изменениями.

Типичные реакции персонала на внедрение изменений. Сопротивление работников изменениям культуры. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям организационной культуры. Формы сопротивления работников изменениям (рациональные, эмоциональные, социальные). Методы преодоления сопротивления изменениям.

Типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений организационной культуры.

Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры

Диагностика организационной культуры как систематическая интерпретация существующих в организации симптомов с помощью определенных инструментов. Цели проведения диагностики организационной культуры. Этапы диагностики. Условия успешной диагностики. Разработка критериев оценки организационной культуры.

Методики исследования организационной культуры. Методика построения профиля организационной культуры К. Камерона, Р. Куина. Инструментарий OCAI. Методика построения организационно-культурного поля Т.О. Соломанидиной. Методика диагностики организационной культуры С. Ханди. Опросник В. Майера. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича. Возможности и ограничения использования диагностических средств.

Методы анализа полученных данных: построение профиля организационной культуры, особенности его интерпретации. Оценка эффективности функционирования организационной культуры, необходимости культурных изменений.

Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации

Сущность и цели отбора персонала. Отбор персонала в соответствии с доминирующим типом организационной культуры. Характеристики персонала, присущие иерархической, рыночной, клановой и адхократической культуре.

Создание критериев оценки персонала в ситуации найма новых работников. Определение типа работника (лидера молодежного сообщества), идеального для культуры учреждения. Соответствие личностных качеств претендента культуре организации.

Адаптация как процесс приобщения новых сотрудников и волонтеров к культуре, климату и рабочему окружению учреждения. Продолжительность адаптационного периода. Основные направления адаптации. Факторы, влияющие на процесс адаптации. Этапы процесса адаптации.

Значение аккультурации новых сотрудников для поддержания организационной культуры. Агенты аккультурации, их роль в процессе освоения культуры организации новым сотрудником. Методы получения информации об организационной культуре в

процессе культурной адаптации. Условия успешного прохождения адаптации. Специальные программы адаптации новых сотрудников как способ интеграции ценностей молодого специалиста и учреждения.

Понятие лояльности персонала. Уровни лояльности. Модели лояльности персонала Дж. Мейера и Н. Аллен; К.В. Харского; Т.О. Соломанидиной. Понятие и проявления нулевой лояльности. Факторы, способствующие формированию лояльности персонала (личные, организационные, внешние). Методы развития лояльности персонала.

Причины образования групп в организации. Видовая классификация групп в организации. Значение лидера для обеспечения эффективности работы группы. Основные направления работы лидера в группе.

Переменные, влияющие на динамику и эффективность групповой деятельности. Стадии развития группы согласно теории Б. Такмена. Ролевая структура группы.

Понятие команды, основные характеристики команды, ее отличие от группы. Классификация командных ролей М. Белбина. Удачные и неудачные ролевые комбинации членов команды. Факторы эффективной работы команды.

Тема 8. Сила организационной культуры и организационные субкультуры

Понятие «сильной» организационной культуры. Параметры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой организационной культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры.

Неоднородность организационной культуры. Понятие субкультуры организации. Разновидности субкультур. Специфика молодежных профессиональных субкультур. Гендерная субкультура организации. Типология организационной культуры по признаку гендерных отношений С. Медока и Д. Паркина. Структура черт и модель качеств женщины-руководителя и мужчины-руководителя. Сравнительная характеристика мужчин и женщин руководителей в контексте эффективности управления. Влияние гендерной принадлежности работника на его профессиональную успешность.

Понятие контркультуры, виды контркультур, причины их возникновения.

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ Очная форма обучения

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции и (индикаторы)
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1	Раздел 1. Тема 1.	Методологические основания изучения организационной культуры	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Таблица Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
2	Раздел 1. Тема 2.	Понятие, сущность и функции организационной культуры	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
3	Раздел 2. Тема 3.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	4	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования)	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1} ИДК _{ОПК4.2}

					Доклад с презентацией Контрольная работа	
4	Раздел 2. Тема 4.	Типы организационной культуры	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Кейс-задача	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
5	Раздел 3. Тема 5.	Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}
6	Раздел 3. Тема 6.	Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Контрольная работа	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
7	Раздел 3. Тема 7.	Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
8	Раздел 3. Тема 8.	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	2	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}

Заочная форма обучения

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции и (индикаторы)
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1	Раздел 1. Тема 1.	Методологические основания изучения организационной культуры	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
2	Раздел 1. Тема 2.	Понятие, сущность и функции организационной культуры	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
3	Раздел 2. Тема 3.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1} ИДК _{ОПК4.2}

					собеседования) Контрольная работа	
4	Раздел 2. Тема 4.	Типы организационной культуры	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Кейс-задача	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
5	Раздел 3. Тема 5.	Моделирование процесса формирования, развития, изменения организационной культуры	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}
6	Раздел 3. Тема 6.	Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Контрольная работа	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
7	Раздел 3. Тема 7.	Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
8	Раздел 3. Тема 8.	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	1	-	Собеседование по теме дисциплины (вопросы для собеседования) Тест	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Методологические основания изучения организационной культуры. <i>Вопрос:</i> феноменологический и рационально- прагматический подходы к исследованию организационной культуры.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ОПК-4	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры. <i>Вопрос:</i> соотношение понятий организационная культура, корпоративная культура, деловая культура, национальная культура.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопросов. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ОПК-4	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
3	Основные элементы	Изучите основную и	ОПК-4	ОПК-4

	<p>организационной культуры и механизм их взаимодействия. <i>Вопрос:</i> сравнительный анализ лозунгов и символов современных российских учреждений сферы молодежной политики и молодежных центров</p>	<p>дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. В изученной литературе, на специализированных сайтах в Internet найдите примеры лозунгов и символов современных российских учреждений сферы молодежной политики и молодежных центров. Осуществите сравнительный анализ, выделив общее и особенное в рассматриваемых элементах организационной культуры. Результаты работы представьте на практическом занятии, сопроводив выступление слайд-презентацией. Изучить методические указания по выполнению контрольной работы «Анализ системы ценностей учреждений сферы молодежной политики», демонстрационный вариант контрольной работы.</p>		<p>ИДК_{ОПК4.1} ИДК_{ОПК4.2}</p>
4	<p>Типы организационной культуры. <i>Вопрос:</i> типология организационной культуры Ф.Тромпенаарса.</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.</p>	ОПК-4	<p>ОПК-4 ИДК_{ОПК4.3}</p>
5	<p>Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры. <i>Вопрос:</i> механизмы формирования организационной культуры.</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.</p>	ОПК-4	<p>ОПК-4 ИДК_{ОПК4.2} ИДК_{ОПК4.3}</p>
6	<p>Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу,</p>	ОПК-4	<p>ОПК-4 ИДК_{ОПК4.3}</p>

	Вопрос: методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.	раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии:		
7	Влияние организационной культуры на управление персоналом организации. Вопрос: проблемы и условия развития лидерства в российских учреждениях сферы молодежной политики.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ОПК-4	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
8	Сила организационной культуры и организационные субкультуры. Вопрос: Условия возникновения и генезис организационных субкультур в учреждениях сферы ОРМ	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Изучите методические указания по подготовке доклада. Подготовьте доклад и соответствующую слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ОПК-4	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов **Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия**

Подготовка к практическим занятиям предполагает самостоятельное освоение студентами основной и дополнительной литературы по изучаемой теме. Перед чтением научной литературы и дополнительных источников рекомендуется ознакомиться с содержательным изложением темы, используя учебные пособия, предложенные в списке рекомендуемой литературы по теме практического занятия. Подготовка к занятию не должна носить характер «школьной выучки». Чтение как научной, так и учебной литературы должно сопровождаться выработкой своей точки зрения на рассматриваемый вопрос. Студенту следует помнить, что при дальнейших ответах на занятии собственная точка зрения должна быть подтверждена корректными аргументами.

Освоение рекомендуемой литературы будет более основательным, если оно сопровождается составлением конспекта прочитанного материала, повторением терминов по «Глоссарию».

Изучение основной и дополнительной литературы по теме практического занятия должно завершаться самоконтролем знаний студента, средством осуществления которого могут выступать ответы на вопросы по каждой из изучаемых тем курса.

Методические указания по подготовке доклада

Для расширения смыслового поля практических занятий используется такой вид работы как подготовка доклада по дополнительной литературе из списка. Доклад – это сообщение, целью которого является углубленное изучение, систематизация и изложение дополнительного материала по определенной теме (проблеме). Доклад призван развить навыки самостоятельной работы с литературой, сформировать у студента когнитивные компетенции.

Доклад, который студент готовит самостоятельно на основе прочтения нескольких научных источников, может носить как информационно-обзорный, так и проблемный характер. В последнем случае докладчик не только должен грамотно сформулировать проблему, но и указать, как она ставится/решается различными авторами. Необходимо проследить логику автора в постановке проблемы (или в ее решении), характер его аргументации, рассмотреть примеры, приводимые им. Поощряется личное отношение к прочитанному, аргументированное выделение плюсов и минусов рассматриваемой позиции, умение обобщать материал, делать обоснованные выводы.

Работа студентов над докладом предполагает отработку навыков публичной речи, организации и ведения полемики; умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

Доклад, как правило, имеет трехчастную структуру: введение, основная часть, заключение. Во введении формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы. Основная часть может состоять из нескольких пунктов, каждый из которых посвящен доказательному раскрытию конкретного вопроса. В заключении подводятся итоги и делаются обобщенные выводы по теме доклада.

Выделяют следующие этапы работы над докладом:

- подбор и изучение основных источников по теме (рекомендуется использовать не менее 3 источников);
- обработка и систематизация материала, подготовка выводов и обобщений;
- разработка плана доклада;
- написание доклада.
- публичное выступление.

Отличительной чертой доклада является научный, академический стиль.

Продолжительность выступления обычно не превышает 10-15 минут. Поэтому при подготовке доклада отбирается только самое главное.

Методические указания по выполнению контрольной работы

Одной из форм обучения, предусмотренных курсом «Организационная культура» является выполнение контрольных работ. Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Целью контрольной работы является закрепление знаний, полученных в лекционной части курса, приобретение определенных навыков изложения и обобщения материала, а также развитие творческих способностей студентов. Выполнение контрольной работы позволяет преподавателю судить о подготовленности студента по основным вопросам изучаемой дисциплины, об его умении разбираться в проблемных ситуациях, применять полученные знания к анализу конкретного случая. Написание работы предваряется глубоким изучением учебной и научной литературы. Поощряется привлечение дополнительных источников информации. Контрольная работа выполняется индивидуально, творчески, недопустимо переписывание текста учебника или иных источников (особенно текстов из Интернета). Студент должен стремиться максимально использовать терминологию дисциплины «Организационная культура». Работе должны быть присущи краткость, информативность, ясность и смысловая последовательность изложения.

Методические указания по выполнению письменного анализа кейс-задачи

Кейс-стади – учебные конкретные ситуации, специально разрабатываемые на основе фактического материала с целью последующего разбора на учебных занятиях.

В ходе разбора ситуаций обучающиеся учатся действовать индивидуально или в команде, проводить анализ и принимать управленческие решения.

Письменный анализ кейс-задачи предполагает рефлексивность над ситуацией из опыта практической деятельности российских и зарубежных компаний. Этот метод используется для выявления и формулирования проблемы, сравнения различных подходов к ее решению, разработки вариантов ее решения. Исследование конкретных случаев имеет ряд неоспоримых преимуществ, поскольку позволяет сразу включить творческое мышление студентов, ликвидирует разрыв между теорией и практикой, позволяет эффективно обобщить и систематизировать опыт лучших фирм и профессионалов.

Основная суть метода кейс-стади состоит в том, что студентам предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. Студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, применять на практике теоретический материал. В ходе анализа кейс-задачи происходит проверка:

- усвоенных теоретических знаний по данной теме;
- способности формулировать свои мысли, идеи, предложения;
- умения предложить альтернативную точку зрения и аргументировано доказать ее.

Письменный анализ кейс-задачи предполагает несколько этапов:

1. Знакомство с представленной ситуацией, ее особенностями.
2. Анализ ситуации. Это подразумевает перевод изложенной в кейсе информации в набор логически связанных вопросов, требующих четких ответов, выделение основной проблемы, факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию.
3. Оценка уже принятых мер.
4. Предоставление развернутых ответов на вопросы к кейс-задаче, которые направлены, прежде всего, на то, чтобы помочь студенту понять его основное содержание и соотнести сформулированную проблему с соответствующими темами (разделами) учебной дисциплины.
5. Прогнозирование возможных будущих действий, сравнение их возможной эффективности. Каждый вариант действия необходимо обосновать и доказать его реалистичность в условиях конкретной коммуникативной ситуации, указать на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Письменный анализ кейс-задачи предваряется глубоким изучением учебной и научной литературы. Рекомендуется составление кратких конспектов, отражающих сущность прочитанного, выделение собственных мыслей.

Работа выполняется самостоятельно, творчески, недопустимо переписывание текста учебника или иных источников (особенно электронных). Студент должен стремиться максимально использовать терминологию дисциплины «Организационная культура». Работе должны быть присущи краткость, информативность, ясность и смысловая последовательность изложения, речевая корректность. Обязательны выводы, обобщающие авторскую позицию по рассматриваемому вопросу. Автор должен пояснить собственные выводы, изложить критические соображения, сформулировать оценочные суждения относительно анализируемой проблемы. Заключение может содержать такой важный, дополняющий анализ элемент, как указание на применение (импликацию) результатов работы в собственной профессиональной практике.

Важное значение имеет инструментальный письменный анализ. Студент должен опираться на следующие общенаучные категории: «причина-следствие», «общее-особенное», «форма-содержание», «часть-целое», «постоянство-изменчивость». Помимо этого, работа предполагает применение специального понятийного аппарата основных разделов дисциплины, актуализацию усвоенных студентами технологий анализа публичных коммуникативных взаимодействий.

Следует соблюдать требования, предъявляемые к цитированию и оформлению ссылок. В конце работы может указываться список источников, использованных для письменного анализа. Необходимо оставлять поля для замечаний преподавателя и место для рецензии.

Требования к оформлению письменного анализа кейс-задачи:

- правильное оформление титульного листа;
- описание схемы анализа;
- объем: не менее 2-х печатных страниц (компьютерного текста);
- работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По всем сторонам листа оставляются поля размером 20 мм.;
- рекомендуется шрифт Таймс New Roman, размер - 14, интервал - 1,5;
- все листы работы должны быть пронумерованы (нумерация вверху листа, «от центра»);
- каждый пункт в тексте должен иметь заголовок, в точном соответствии с наименованием в схеме анализа;
- правильное оформление списка источников, использованных для проведения письменного анализа.

Методические указания по подготовке к тестированию

Тест – это стандартизованное задание, по результатам выполнения которого дается оценка уровня знаний, умений и навыков испытуемого. Тест представляет собой систему задач и (или) вопросов определенного содержания, специфической формы, позволяющий качественно оценить структуру и измерить уровень знаний каждого студента.

Тест состоит из тестовых (контрольных) заданий и правильных (образцовых) ответов к ним.

В зависимости от цели тестирование может применяться для текущего контроля знаний, промежуточного (итогового) контроля знаний, для оценки остаточных знаний (входное тестирование).

Тест может содержать задания по одной дисциплине (гомогенный тест), по определенному набору или циклу дисциплин (гетерогенный тест).

Существуют разные формы тестовых заданий:

- задания закрытой формы, в которых студенты выбирают правильный ответ из данного набора ответов к тексту задания;
- задания открытой формы, требующие при выполнении самостоятельного формулирования ответа;
- задания на соответствие, выполнение которых связано с установлением соответствия между элементами двух множеств;
- задания на установление правильной последовательности, в которых от студента требуется указать порядок действий или процессов, перечисленных в тесте.

Некоторые формы можно разделить на виды. Например, для закрытой формы можно выделить задания с двумя, тремя или большим числом выборочных ответов. Выбор формы задания зависит от целей тестирования и от содержания контрольного материала. Предложенные четыре формы тестовых заданий являются основными, но при этом не исключается применение других форм.

Задания закрытой формы предполагают основную часть утверждения, содержащую постановку проблемы, и готовые ответы, сформулированные преподавателем. Среди ответов правильным бывает, как правило, один, хотя не исключаются и другие варианты. Число неправильных ответов определяется видом задания, обычно оно не превышает пяти.

Задания закрытой формы сопровождаются инструкцией: «Обведите номер правильного ответа». В случае компьютерного тестирования: «Введите номер правильного ответа». Если ответ предполагает один правильный вариант выбора:

«Выберите один правильный ответ». Множественный выбор сопровождается инструкцией: «Выберите все правильные варианты ответа».

Задания открытой формы. При ответе на открытое задание студент вписывает пропущенное слово или число вместо прочерка. Задание составляется так, что требует четкого и однозначного ответа и не допускает двоякого толкования. В том случае, если это возможно, после прочерка указываются единицы измерения.

Для задания открытой формы используется следующая инструкция: «Дополните», «Впишите вместо пропусков текст».

Задания на соответствие. Задания на установление правильной последовательности действий предназначены для оценки уровня профессиональной подготовки студентов, непосредственно связаны с их будущей деятельностью. В этих заданиях преподаватель проверяет знание связей между элементами двух множеств. Слева обычно приводятся элементы данного множества, справа – элементы, подлежащие выбору. Число элементов второго множества может превышать число данных.

К заданиям предлагается стандартная инструкция, состоящая из двух слов: «Установите соответствие».

Задания на установление правильной последовательности. Тестовые задания четвертой формы предназначены для оценивания уровня владения последовательностью действий, процессов и т.д.

В задании приводятся в произвольном порядке действия или процессы, связанные с определенной задачей. Студент должен установить правильный порядок действий и указать его с помощью цифр в специально определенном для этого месте.

Стандартная инструкция к заданиям на соответствие: «Установите правильную последовательность».

Подготовка к тестированию и выполнение тестовых заданий во время тестирования.

Перед тестированием следует изучить материал разделов учебника, лекционный материал, термины глоссария, соответствующие тематике теста.

Необходимо прочитать тестовое задание до конца, не ограничиваясь первыми словами.

Поскольку время тестирования в аудитории ограничено, студенту предписывается самостоятельно контролировать время выполнения теста.

При прохождении тестирования следует сначала выполнить те задания, которые не вызывают затруднений, затем выполнять те задания, которые являются для студента трудными.

Многие задания можно решить быстрее, если последовательно исключать те ответы, которые явно не являются правильными. Метод исключения позволяет концентрировать внимание на одном-двух признаках, а не пяти-семи (что гораздо труднее).

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов): написание курсовых работ (проектов) по дисциплине «Организационная культура» не предусмотрено учебным планом по направлению 39.03.03 Организация работы с молодежью.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

основная литература:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная

платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583960> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583220> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Колосов, В. А. Организационная культура : учебник для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588715> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

дополнительная литература:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582880> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16319-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585409> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебник для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/584788> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583021> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

5. Куинн, Роберт. Позитивная организация [Текст] : освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма : пер. с англ. / Р. Куинн. - М. : Олимп-Бизнес, 2016. — 200 с. : ил. ; 22 см. — (Библиотека Сбербанка ; т. 66). — Библиогр.: с. 187-197. — Пер. изд. : The Positive Organization / Robert E. Quinn. - ISBN 978-5-9693-0350-8. Текст: непосредственный. (12 экз.)

6. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586484> (дата обращения: 25.03.2026).. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

7. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582704> (дата обращения: 25.03.2026).. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586679> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Свистунова, И. Н. Организационная культура и управление изменениями: учебное пособие / И. Н. Свистунова. — Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 335 с. — ISBN 978-5-94047-408-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/63967> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

10. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583024> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) периодические издания:

1. Журнал «Управление корпоративной культурой»/ Издательский дом Гребенников. — Москва, 2022 — URL: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>. — Текст: электронный.

2. Журнал «Управление развитием персонала»/ Издательский дом Гребенников. — Москва, 2020 — URL: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>. — Текст: электронный.

в) список авторских методических разработок:

1. Ткачева Н.Г. Лидерство как эффективный инструмент управления организацией/ Н.Г. Ткачева, А.А. Ключихина. – Вестник Иркутского университета / ФГБОУ ВО «ИГУ» ; [редкол.: О. А. Эдельштейн, Г. В. Логунова]. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – Вып. 23. – 314 с.

2. Ткачева Н.Г. Роль лидерства в организации/ Н.Г. Ткачева, В.С. Давыдова. – Вестник Иркутского университета / ФГБОУ ВО «ИГУ» ; [редкол.: О. А. Эдельштейн, Г. В. Логунова]. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – Вып. 23. – 314 с.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Перечень электронных ресурсов (ЭБС) по состоянию на 01.01.2026 г.:

ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: www.e.lanbook.com): ООО «Издательство Лань». ООО «ЭБС Лань». Договор 0321/25 от 20.05.2025г.; Срок действия по 31.08.2026 г. Цена контракта: 341091,57 руб. 4. Акт № ТЭ09-67 от 01.09.2025 г. Характеристика: Коллекции «ФПУ. 10-11 кл. Изд-во «Просвещение» (378 назв.). Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу авторизованных пользователей из любой точки сети Интернет

ЭБС «Библиотех» (адрес доступа: на платформе [Book on Lime](https://book.onlime.com) с 01.10.2023г.): ООО «Интеллект». Контракт 068/22 от 31.05.2022 г. – 3 назв. Срок действия – бессрочный. Цена контракта 77 000,00 руб. Акт приема-передачи от 10.06.2022 г.

ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>): ЦКБ «Бибком». Контракт № 164/25 от 16.10.2025г.; Акт от 14.11.2025 г. Срок действия по 13.11.2026г. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

ЭБС «Айбукс.py/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru/>): ООО «Айбукс» Контракт № 163/25 от 24.10.2025 г.; Акт №293 от 14.11.2025 г. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <https://urait.ru>): ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 061/25 от 10.06.2025г.; Срок действия по 17.10. 2026 г. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно, приложения к Контракту. Электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 10,6 тыс. назв.

Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru>): ООО «НЭБ», Контракт № 334/22 от 05.12.2022 г.; Акт от 19.12.2022 г. Срок действия по 31.12.2025 г. Цена контракта: 527 489,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 49 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

ЭКБСОН (адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru>): Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.2015 о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Исполнитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Единая информационная система доступа к электронным каталогам библиотечной системы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса на основе унифицированного каталога библиотечных ресурсов

Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) (Адрес доступа: <http://нэб.рф>): Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека». Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.2015 о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ): ООО «Информационный Центр ЮНОНА». Договор о сотрудничестве от 15.10.2018. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офф. сайт]. URL: <http://ellib.library.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2025).

Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офф. сайт]. URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2025).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Офф. сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.03.2025).

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ): Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис-Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.2012; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.2012. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по всем дисциплинам, практикам, ГИА, указанным в

учебном плане ОПОП ВО 39.03.03 Организация работы с молодежью.

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд обеспечивает печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 114 (этаж 1, помещение 60): учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 32 рабочих мест (37,3 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Организационная культура»: проектором Acer QNX1108.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 210 (этаж 2, помещение 25): компьютерный класс (учебная аудитория) для организации самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнение курсовых работ) на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); системными блоками: (Athlon x2 245, ОЗУ 4Gb) – 1шт, (i3-2120, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G4900, ОЗУ 8Gb) – 4шт, (Core 2 Duo E8600, ОЗУ 2Гб) – 1шт, (Core 2 Duo E8400, ОЗУ 3Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 1шт, (i5-2500, ОЗУ 8Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 16Gb) – 1шт, системный блок офисный ПК Star2 – 1 шт; мониторами LG Flatron E2242C – 7 шт, монитор Samsung 943N – 1шт, монитор LG Flatron L1752TR – 1шт, монитор Samsung 720N – 1шт, монитор LG Flatron L1953S – 1 шт, монитор Samsung SyncMaster 743 – 3 шт, монитор View Sonic VA2246-LED – 1 шт, монитор View Sonic VA2265Sm – 1 шт, монитор Philips 226V4LAB – 1 шт. с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; мобильным мультимедийным проектором Acer X1323WHP, колонками, переносным экраном; набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающим тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Организационная культура».

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 108А (этаж 1, помещение 43): Кафедра культурологии и управления социальными процессами для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 16 рабочих мест (30,1 кв. м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья); оборудованием; оборудованная техническими средствами: Моноблок 2 HP 20c401, Принтер лазерный Canon I-SENSYS LBP-5050, Принтер HP1020, Системный блок, Монитор LG E2242C, Мфу Samsung M2070W, Монитор Samsung 710n. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

6.2. Программное обеспечение

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

(подробные сведения приведены на сайте ИГУ: ЦНИТ. РЕЕСТР программного обеспечения 2023 – <https://isu.ru/ru/employee/license/main/>).

В ИСН ИГУ имеется программное обеспечение:

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для акад. организаций Русская версия Multiple License RU (65195558) Platforms (11447921 Государственный контракт № 03-019-13, 19.06.2013, бессрочно).

2. Microsoft® Office Standart 2010. Номер Лицензии Microsoft 60642086. Лицензия от 11.07.2012; бессрочно.

3. Kaspersky Free (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <http://www.kaspersky.ru/free-antivirus>; бессрочно.

4. 7zip (ежегодно обновляемое ПО) Условия использования по ссылке: <https://www.7-zip.org/license.txt> ; бессрочно

5. WinRAR Государственный контракт № 04-175-12 от 26.11.2012, бессрочно.

6. Программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор №АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition, IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

8. «Антиплагиат.ВУЗ», 25 тыс. проверок договор №5789/347/22 от 30.12.2022, на 1 год.

9. Acrobat Professional 10.0 WIN AOO License RU (65083701) Cetificate Number: 9435977 Котировка № 03-165-11 от 23.11.2011 Дата лицензии 09.12.2011; бессрочно

10. CorelDRAW Graphics Suite X7 Education Lic (5-50) СУБЛИЦЕНЗИОННЫЙ ДОГОВОР № ЦПП/ - Лиц. договор / 326 от 23 января 2015 г. Corel License number: 081571. Лицензия от 30.01.2015; бессрочно.

6.3. Технические и электронные средства

В ходе учебного процесса используется образовательный портал ФГБОУ ВО ИГУ «Educa» (<https://educa.isu.ru/>), бесплатные образовательные ресурсы видеохостинга «Rutube» (<https://rutube.ru/>), а также массовые открытые онлайн-курсы образовательной платформы «Открытое образование» (<https://openedu.ru/>). Помимо этого по всем темам дисциплины используются авторские мультимедийные презентации.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения

№ п/п	Тема занятия	Вид занятия	Форма/ Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Методологические основания изучения организационной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
3	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	0,5
4	Типы организационной культуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	0,5

5	Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
6	Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	Лекция	Интерактивная/ Информационно-практическая лекция	1,5
7	Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	0,5
8	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	0,5
Итого часов				8,0

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы (ОМ):

8.1. Оценочные материалы текущего контроля

Оценочные материалы текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета и включают в себя такие виды, как вопросы и задания для проведения собеседований по темам дисциплины, демонстрационные варианты контрольных работ, тесты, задания для решения кейс-задач, темы для подготовки докладов, разработку исследовательского проекта. Назначение оценочных средств ТК – выявить уровень освоения компетенции ОПК-4 на этапе освоения дисциплины. Текущая форма контроля осуществляется на практических занятиях, по завершению изучения студентами лекционного материала. Текущий контроль проводится в течение всего периода освоения дисциплины и включает в себя, в том числе, результаты выполняемой студентами самостоятельной работы.

Вопросы/ задания для проведения собеседования (коллоквиума) по темам дисциплины

Вопросы для проведения собеседования по теме 1 (раздел 1) «Методологические основания изучения культуры организации»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Формирование представлений о культуре организации в концепциях пионеров научного менеджмента
2. Роль организационной культуры в концепциях школы «человеческих отношений».
3. Осмысление организационной культуры в работах представителей феноменологического направления.
4. Рационально-прагматический подход к осмыслению культуры организации.
5. Актуальность системного и синергетического подходов к исследованию организационной культуры в современном управлении учреждениями сферы молодежной политики.
6. Сущность антропологического и социокультурного подходов к изучению культуры молодежных организаций и объединений.

Задания, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины (уметь)

1. Задание: заполните таблицу по образцу.

Характеристики	Эпоха научного менеджмента	Эпоха человеческих отношений	Эпоха технико-социальных систем
Исторические рамки эпохи			
Основные теории организации (с персоналиями)			
Метафора (с расшифровкой)			
Организационная структура управления (рисунок + объяснение)			
Основные управленческие принципы, характерные для эпохи			
Распределение власти в организации			
Стиль управления			
Место работника в жизни организации			
Специфика организационной культуры			

Вопросы для проведения собеседования по теме 2 (раздел 1) «Понятие, сущность и функции организационной культуры»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Соотношение понятий «корпоративная культура», «организационная культура», «деловая культура», «национальная культура».
2. Содержание, качественные характеристики и свойства организационной культуры.
3. Функции организационной культуры (внешней адаптации и внутренней интеграции).
4. Уровни организационной культуры.
5. Субъективная и объективная культура организации.

Вопросы, предназначенные для оценки владения

1. Дайте характеристику основных направлений влияния организационной культуры на деятельность учреждений сферы молодежной политики и молодежных объединений.
2. Установите соответствие между уровнями организационной культуры и формами ее проявления в практике работы с молодежью.

Вопросы для проведения собеседования по теме 3 (раздел 2) «Основные элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Цели как элемент организационной культуры.
2. Система ценностей как основа организационной культуры учреждений молодежной сферы.
3. Нормы и правила поведения, их значение для культуры учреждения молодежной сферы.
4. Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы культуры учреждения, их значимость для нормативного регулирования поведения персонала.
5. Понятие корпоративного кодекса. Значение и функции корпоративного кодекса для учреждений сферы молодежной политики.

6. Девизы, лозунги, символы как элементы организационной культуры.
7. Рольевые модели героев учреждения.
8. Понятие, структура, функции имиджа учреждения.
9. Понятие, компоненты, основные носители фирменного стиля.

Вопросы, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины (уметь)

1. Представьте в виде схемы алгоритм согласования целей целей молодого специалиста и целей государственного (муниципального) учреждения.
2. Представьте в виде схемы процесс формирования и усвоения ценностей персоналом учреждения.
3. Осуществите анализ лозунгов (девизов) учреждений сферы молодежной политики и молодежных центров (не менее 5-ти организаций). Систематизируйте информацию по направленности: внутренние/внешние; направлены на социальную значимость/инициативность молодежи/качество услуг.
4. Систематизируйте подходы к разработке миссии учреждения в сфере ОРМ.
5. Сравните структуру корпоративного и этического кодексов организации.

Вопросы предназначенные для оценки владения

1. Самостоятельно разработайте структуру корпоративного (этического) кодекса муниципального учреждения «Молодежный центр».
2. Предложите основные тезисы для создания «Положения об организационной культуре учреждения молодежной политики». Самостоятельно разработайте структуру данного локального нормативного акта.
3. Осуществите компаративный анализ внедрения корпоративных кодексов российскими организациями. Какие проблемы испытывают бюджетные учреждения при внедрении кодекса? В чем состоит особенность российского опыта в отличие от зарубежных организаций?

Вопросы для проведения собеседования по теме 4 (раздел 2)

«Типы организационной культуры»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Основные характеристики типов организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.
2. Типологии организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала.
3. Влияние национальной культуры на управление организацией (модель Г. Хофштеде).
4. Специфика отношений между людьми в организационных культурах различного типа.
5. Характеристики моноактивной, полиактивной, реактивной культур по Д.Р. Льюису.
6. Кросскультурные аспекты взаимодействия организационных культур при реализации международных молодежных проектов.

Вопросы, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины (уметь)

1. Дайте классификацию причин **межкультурных конфликтов в молодежной среде** и внутри организаций сферы ОРМ.

Вопросы предназначенные для оценки владения

1. Осуществите анализ проблем формирования кросс-культурных компетенций специалиста по работе с молодежью (с учетом многонационального состава молодежных сообществ). Предложите решения выделенных проблем.
2. На конкретном примере (например, объединение молодежных центров) осуществите анализ проблем взаимоотношений между сотрудниками, возникающих при

слиянии организаций, обладающих различными типами культур (например, клановой и иерархической).

Вопросы и задания для проведения собеседования по теме 5 (раздел 3)

«Моделирование процесса формирования изменения организационной культуры»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование организационной культуры (с учетом специфики молодежной политики).
2. Принципы, методы и факторы формирования организационной культуры.
3. Моделирование и планирование процесса формирования и развития организационной культуры.
4. Особенности изменения культуры на различных этапах жизненного цикла организации (от инициативной группы до государственного учреждения).
5. Управление изменениями организационной культуры по В.В. Козлову.
6. Последовательность и содержание этапов изменения организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.
7. Механизмы и методы изменения организационной культуры.
8. Барьеры, препятствующие реализации нововведений в организационную культуру бюджетных учреждений.
9. Понятие «сопротивление изменениям». Типичные реакции работников на внедрение изменений.
10. Особенности управления организационной культурой в ситуации сопротивления изменениям.

Вопросы, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины (уметь)

1. Представьте в виде схемы этапы формирования организационной культуры. Дайте характеристику каждого этапа.
2. Дайте классификацию факторов, определяющих эволюцию организационной культуры в сфере ОРМ.
3. Сформулируйте стандартные задачи руководителя (директора молодежного центра, начальника отдела) по формированию организационной культуры.
4. Разработайте план формирования организационной культуры для вновь созданного молодежного ресурсного центра или волонтерского объединения.
5. Представьте в виде схемы основные этапы изменения организационной культуры. Дайте характеристику каждого из выделенных этапов.
6. Разработайте мероприятия по изменению организационной культуры в учреждении сферы молодежной политики (например, при переходе от формального к программно-целевому подходу).
7. Систематизируйте факторы внутренней и внешней среды (включая изменения в законодательстве), оказывающие влияние на изменение организационной культуры.

Вопросы/задания, предназначенные для оценки владения

1. Систематизируйте формы проявления сопротивления работников изменениям. Предложите методы преодоления сопротивления персонала для каждой разновидности сопротивления изменениям.
2. Обобщите **типичные ошибки** при реализации изменений организационной культуры в российских бюджетных учреждениях. Предложите рекомендации по их устранению (3-5 ключевых тезисов).

Вопросы для проведения собеседования по теме 6 (раздел 3) «Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры»

Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины (знать)

1. Количественный и метафорический подходы к диагностике организационной культуры.
2. Модель диагностики организационной культуры.
3. Методы исследования (включенное наблюдение, глубинное интервью, опрос, анализ локальных нормативных актов): специфика их применения в ОРМ.
4. Методики, применяемые для диагностики организационной культуры.
5. Возможности и ограничения различных методов и методик в целях выявления проблем и «патологий» культуры бюджетных организации.
6. Разработка диагностического инструментария исследования организационной культуры конкретной организации/ учреждения.
7. Требования к отчетной документации по результатам диагностики организационной культуры.

***Вопросы, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины
(уметь)***

1. Сформулируйте стандартные задачи диагностики организационной культуры учреждения сферы молодежной политики (молодежного центра, отдела по молодежной политике).
2. Разработайте план проведения диагностики организационной культуры регионального молодежного ресурсного центра.
3. Предложите исследовательские инструменты (вопросы для интервью, темы для фокус-групп) для диагностики организационной культуры молодежной общественной организации.

Вопросы/задания предназначенные для оценки владения

1. На основании представленных данных определите сильные и слабые стороны управления организационной культурой учреждения сферы ОРМ. Осуществите прогноз рисков и проблем управления организационной культурой в данном учреждении.

Вопросы для проведения собеседования по теме 7 (раздел 3) «Влияние организационной культуры на управление персоналом организации»

***Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины
(знать)***

1. Характеристики персонала, присущие иерархической, рыночной, клановой и адхократической культуре.
2. Принципы и методы отбора персонала согласно доминирующему типу организационной культуры; сложности реализации этого процесса в бюджетной сфере.
3. Определение типа работника, идеального для культуры учреждения молодежной политики.
4. Адаптация как процесс приобщения сотрудников и волонтеров к культуре и рабочему окружению учреждения.
5. Специальные программы адаптации сотрудников как способ интеграции ценностей молодого специалиста и учреждения.
6. Агенты аккультурации, их роль в процессе освоения культуры организации новыми сотрудником (наставничество в ОРМ).
7. Предпосылки и последствия организационной лояльности в социальной сфере.
8. Организационная лояльность в условиях различных организационных культур (бюджетное учреждение / общественное объединение).
9. Роль корпоративных мероприятий (слеты, форумы, тимбилдинги) для поддержания организационной культуры.
10. Условия и методы, влияющие на эффективность работы проектной группы в молодежной среде.

***Вопросы, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины
(уметь)***

1. Предложите критерии оценки персонала в ситуации найма новых работников в организации с различным типом организационной культуры (согласно типологии К. Камерона и Р. Куинна).
2. Представьте в виде схемы этапы культурной адаптации молодого специалиста в учреждении.
3. Соотнесите факторы производственной и непроизводственной адаптации персонала в молодежном центре.
4. Сравните роли агентов аккультурации (руководитель, коллеги, наставники) в процессе освоения культуры организации новым сотрудником.
5. Соотнесите параметры моделей лояльности персонала Дж. Мейера и Н. Аллен; К.В. Харского; Т.О. Соломанидиной.
6. Сравните методы формирования лояльности персонала с учетом типа организационной культуры (от материальных до ценностно-ориентированных).
7. Распределите виды групп (формальные и неформальные) в организациях сферы молодежной политики по сферам деятельности.
8. Соотнесите групповые методы работы и этапы разработки решений молодежной проектной командой.
9. Классифицируйте и охарактеризуйте роли, обеспечивающие решение поставленной задачи в группе (лидер, исполнитель, генератор идей).
10. Разработайте по образцу план работы инициативной группы, в задачу которой входит трансформация культуры учреждения под новые задачи ГМП (государственной молодежной политики).

Вопросы/задания предназначенные для оценки владения

1. Разработайте анкету кандидата на вакантную должность (например, специалиста по работе с молодежью) с учетом культурных параметров учреждения. Предполагается, что в организации преобладает иерархический тип культуры.
2. Разработайте структуру программы адаптации нового сотрудника (молодого специалиста) в учреждении сферы молодежной политики.
3. Самостоятельно разработайте структуру программы повышения лояльности персонала (или актива волонтеров) для учреждения сферы ОРМ.
4. Предложите методы формирования лояльности персонала с учетом специфики ограничений бюджетного финансирования.
5. Проанализируйте причины неудачных ролевых комбинаций членов группы при реализации молодежного проекта.

Вопросы для проведения собеседования по теме 8 (раздел 3)

«Сила организационной культуры и организационные субкультуры»

***Вопросы, предназначенные для оценки когнитивного компонента дисциплины
(знать)***

1. Понятие силы организационной культуры. Параметры, характеризующие силу культуры.
2. Проявления сильной и слабой организационной культуры.
3. Место и роль субкультур в системе организационной культуры.
4. Условия возникновения и генезис организационных субкультур.
5. Основные переменные, характеризующие субкультурные различия в организации.
6. Анализ возрастных различий субкультур (проблема преемственности между опытными кадрами и молодыми специалистами).
7. Типология культуры организации по признаку гендерных отношений С. Медока и Д. Паркина.

8. Феномен организационной контркультуры: источники возникновения и разновидности.

9. Политика организации в отношении контркультур.

Вопросы/задания, предназначенные для оценки деятельностного компонента дисциплины (уметь)

1. Установите соответствие между уровнем развития технологий управления персоналом учреждения и силой его организационной культуры.

2. Дайте классификацию профессиональных субкультур в организациях сферы молодежной политики (администраторы, педагоги-организаторы, психологи, фандрайзеры).

3. Сравните субкультуры организации по возрастному параметру (ценностные ориентации «цифровых кочевников» и традиционных управленцев).

4. Осуществите сравнительный анализ субкультур организации по признаку гендерных отношений (специфика «женских» и «мужских» стилей руководства в социальной сфере).

Вопросы/задания, предназначенные для оценки владения

1. Самостоятельно разработайте положения политики учреждения, направленной на профилактику возникновения деструктивных контркультур среди сотрудников и актива (3-5 ключевых тезисов).

2. На основе анализа возрастной субкультуры предложите рекомендации по удержанию молодых кадров в учреждениях сферы молодежной политики.

Критерии оценки за собеседование: полнота раскрытия материала; логичность изложения материала; умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; использование научной терминологии; демонстрация усвоенного ранее материала; знание источников информации; самостоятельность в изложении материала.

Балльная система оценивания:

- **оценка «отлично»** (86-100 баллов) ставится, если:
 - полно раскрыто содержание материала;
 - материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
 - продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
 - точно используется терминология;
 - показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
 - продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов;
 - ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
 - продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
 - продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
 - допущены одна-две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию;
- **оценка «хорошо»** (71- 85 баллов) ставится, если:
 - вопросы излагаются систематизировано и последовательно;
 - продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
 - продемонстрировано усвоение основной литературы;
 - ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержания ответа, допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;

- допущены ошибки или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;
- **оценка «удовлетворительно»** (60 – 71 балл) ставится, если:
 - неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
 - усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
 - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
 - неполное знание теоретического материала, студент не может применить теорию в новой ситуации;
 - продемонстрировано усвоение основной литературы;
- **оценка «неудовлетворительно»** (0 – 59 баллов) ставится, если:
 - не раскрыто основное содержание учебного материала либо отказ от ответа;
 - обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;
 - допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

Демонстрационные варианты контрольных работ

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Демонстрационный вариант аудиторной контрольной работы по теме 3 дисциплины «Анализ корпоративного кодекса учреждения»

Тема работы: анализ корпоративного кодекса учреждения

Цель работы: оценить умение студента работать с локальными нормативными актами организации, значимыми для управления ценностно-нормативной сферой организационной культуры, а также применять знания, полученные по теме 3 (разделу 2) дисциплины, для решения практических задач в сфере молодежной политики.

Норма времени на выполнение: 45 мин.

Форма представления выполненной работы: письменная.

Информационные источники:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583960> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583220> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Содержание работы:

1. Ознакомьтесь с текстом действующего этического кодекса (кодекса корпоративной этики) учреждения сферы молодежной политики (на примере модельного кодекса государственного/муниципального учреждения).

2. Осуществите анализ корпоративного кодекса по заданному алгоритму:

- проанализируйте правовой статус кодекса в учреждении (как локального нормативного акта);

- определите тип кодекса (декларативный, управленческий или развернутый кодекс профессиональной этики);
- осуществите анализ функций кодекса (ориентирующая, регламентирующая, дисциплинирующая и др.);
- осуществите анализ структуры кодекса (логика построения, наличие разделов о ценностях, правилах поведения и ответственности);
- определите элементы организационной культуры, представленные в кодексе (миссия, ценности, нормы, ритуалы, ролевые модели).

Демонстрационный вариант аудиторной контрольной работы по теме 6 дисциплины «Диагностика организационной культуры (по профилю)»

Тема работы: Диагностика организационной культуры (по профилю)

Цель работы: проверить умение студента применять знания, полученные по теме 7 разделу 3 дисциплины, для осуществления диагностики организационной культуры по профилю.

Норма времени на выполнение: 45 мин.

Форма представления выполненной работы: письменная.

Информационные источники:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583960> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

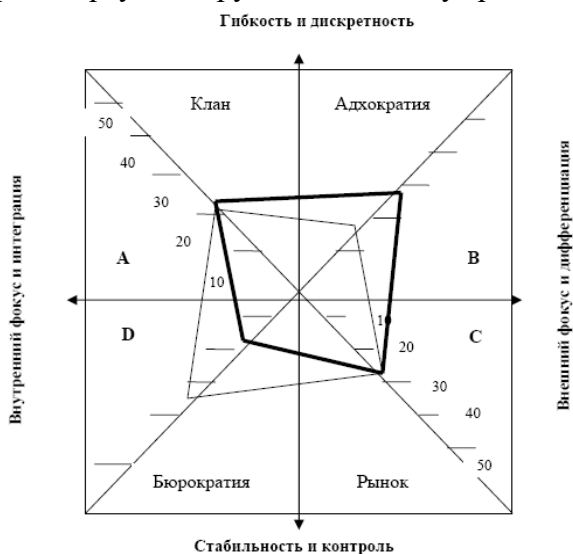
2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебник для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588715> (дата обращения: 25.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Содержание работы:

1. Интерпретируйте профиль организационной культуры, представленный на рисунке 1 в соответствии с методикой К. Камерона и Р. Куинна «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Определите и дайте характеристику:

- доминирующего типа актуальной культуры;
- типа будущей, предпочитаемой культуры.

2. О чем, на ваш взгляд, свидетельствуют расхождения между актуальной и предпочитаемой культурой? Аргументируйте свою точку зрения.



----- актуальный профиль организационной культуры

----- профиль предпочитаемой организационной культуры

Критерии оценки за контрольную работу: полнота ответов на вопросы; умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий; владение источниками информации; четкость, полнота изложения материала.

Балльная система оценивания:

- **оценка «отлично»** (86 – 100 баллов) – выставляется, если даны исчерпывающие и обоснованные ответы на контрольные вопросы; показано умение грамотно применять теоретические знания в практических целях; показано глубокое овладение основной и дополнительной литературой; ответы отличались четкостью и полнотой изложения;

- **оценка «хорошо»** (71 – 85 баллов) – выставляется, если даны полные, достаточно глубокие и обоснованные ответы на вопросы, показаны достаточно прочные практические навыки; глубокие знания основной и дополнительной литературы; ответы не всегда были четкими и краткими, мысли и решения излагались с использованием специальных терминов, понятий, категорий, но в них не всегда выдерживалась логическая последовательность;

- **оценка «удовлетворительно»** (60 – 70 баллов) – выставляется, если даны в основном правильные ответы на вопросы, но без должного обоснования и глубины; показаны недостаточно прочные практические навыки; недостаточные знания основной литературы; ответы были нечеткими, многословными; мысли и решения излагались не всегда с правильным и необходимым применением специальных терминов, понятий и категорий, без должной логической последовательности;

- **оценка «неудовлетворительно»** (0 – 59 баллов) - выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие выставить оценку «удовлетворительно».

**Демонстрационный перечень тематики докладов по теме 3 дисциплины
«Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия»**

Данная разновидность работы призвана выявить умение студента самостоятельно осваивать литературу по дисциплине, систематизировать материал, делать обоснованные выводы; позволяет оценить степень владения понятийным аппаратом дисциплины, умение привлекать фактический материал для демонстрации теоретических положений; оценить навыки грамотного построения публичного выступления, ведения полемики.

Тематика докладов:

1. Понятие и функции миссии в системе организационной культуры. Особенности формулирования миссии для учреждений сферы молодежной политики.

2. Система ценностей как ядро культуры молодежной организации. Ценностные ориентации современного молодежного лидера.

3. Нормы и правила поведения в молодежных сообществах, их значение для формирования культуры организации.

4. Традиции, обычаи и ритуалы в молодежной среде. Роль обрядов посвящения и профессиональных праздников в регулировании поведения персонала и актива.

5. Визуальная атрибутика и символика молодежных объединений. Девизы и лозунги как инструменты трансляции ценностей.

6. Механизмы формирования и функции «корпоративных мифов» в истории развития молодежных движений и организаций.

7. Ролевые модели героев в молодежной политике. Понятие «героя организации» и его влияние на молодых специалистов.

8. Имидж учреждения сферы молодежной политики: структура, функции и механизмы формирования в глазах общественности.

9. Фирменный стиль как носитель идентичности молодежной организации. Роль мерча и цифрового стиля в восприятии культуры организации.

10. Этический кодекс в сфере ОРМ, его значение для нормативного регулирования. Типология и структура кодексов профессиональной этики.

11. Технология разработки и внедрения этического кодекса в бюджетном учреждении: барьеры и типичные ошибки.

12. Сторителлинг в работе с молодежью: искусство создания историй успеха как инструмент укрепления организационной культуры.

Критерии оценки за доклад: соответствие содержания доклада теме; наличие выводов; полнота использования источников. Самостоятельность и творческий подход при подготовке; связность и логичность изложения информации; полнота представленного материала; наглядность, соответствие вербальной составляющей. Ответы на дополнительные вопросы. Использование профессиональной терминологии.

Балльная система оценки:

- **оценка «отлично»** (86 – 100 баллов) – выставляется за полное соответствие содержания доклада теме; глубину изложения материала. Самостоятельность и творческий подход при подготовке; связность и логичность изложения информации; умение обобщить сообщаемую информацию, умение адекватно представить содержание, выводы, соответствующий визуальный ряд в виде презентации. Адекватное реагирование на дополнительные вопросы. При изложении ответов используется профессиональная терминология;

- **оценка «хорошо»** (71– 85 баллов) – выставляется, если содержание доклада соответствует теме; обнаружена самостоятельность при подготовке доклада; связанное и логически последовательное изложение информации, наличие выводов, погрешности в ответах на дополнительные вопросы;

- **оценка «удовлетворительно»** (60 – 70 баллов) – выставляется, если обнаруживается некоторое несоответствие содержания доклада теме; отсутствие самостоятельности при подготовке; при изложении ответов больше используется бытовая речь, использование профессиональной терминологии ограничено;

- **оценка «неудовлетворительно»** (0 – 59 баллов) – выставляется за полное несоответствие работы изложенным выше параметрам или неготовность доклада.

Демонстрационный вариант кейс-задачи по теме 4 дисциплины «ВудК° Инкорпорейтед»

Кейс-задача – оценочное средство текущего контроля. Предложенная кейс-задача позволяет оценить понимание особенностей влияния национального менталитета на организационную культуру, знание важнейших типологий организационной культуры.

Вопросы:

1. Прочитайте и проанализируйте конкретную ситуацию. Определите основные ошибки, которые были сделаны в ходе подготовки и ведения переговоров российской и американской сторонами.

2. Какие привычки российских управленцев наиболее часто вызывают нарекания со стороны иностранных партнеров?

3. Какие составляющие по преимуществу формируют статус человека в странах с высоко-контекстуальными и низко-контекстуальными культурами? Приведите примеры из конкретной ситуации.

4. Как Вы думаете, почему для высоко-контекстуальных культур типичным является частое применение двойных стандартов в отношениях между людьми?

Критерии оценки за решение кейс-задачи: логичность изложения материала, владение терминологией, аргументированность собственной позиции или точки зрения, связь теории с практикой.

Балльная система оценки:

- **отлично** (86 – 100 баллов): изложение материала в решении кейс-задачи логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; высказаны и обоснованы свои суждения; решение кейс-задачи предполагает полный, правильный ответ на сформулированные в кейс-задаче вопросы; показана связь теории с практикой;

- **хорошо** (71 – 85 баллов): в решении кейс-задачи материал излагается грамотно; содержит профессиональную терминологию; проявлены теоретические знания для решения кейс-задачи, но содержание и форма ответов имеют отдельные неточности; решение кейс задачи содержит незначительные неточности или ответы не достаточно полные;

- **удовлетворительно** (60 – 70 баллов): в решении кейс задачи материал излагается неполно, непоследовательно, допускаются неточности в определении понятий, в реализации требований для решения кейс-задачи; материал решения кейс-задачи не позволяет доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое изложение практического материала;

- **неудовлетворительно** (0 – 59 баллов): отсутствуют необходимые отсылки на материалы при изложении содержания кейса; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не ясен практико-ориентированный посыл решения кейс-задачи; в содержании кейс-задачи проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.

Тестовые задания для проведения текущего контроля по дисциплине

Тестовые задания к теме 1. Методологические основания изучения культуры организации

1. Носителями организационной культуры являются:

Выберите один правильный ответ

- А) организации
- Б) люди
- В) идеи
- Г) трудовые коллективы

2. В каких случаях проявляется организационная культура?

Выберите все правильные ответы

- А) в управленческом обеспечении персонала
- Б) в позиционировании организации в средствах массовой информации
- В) в структуре организации
- Г) в направлении организационной деятельности
- Д) в управлении рисками
- Е) все перечисленные варианты

3. В каком году была опубликована книга экспертов Бостонской консультационной группы Т.Дила и А.Кеннеди «Корпоративные культуры»?

Выберите один правильный ответ

- А) 1982
- Б) 1969
- В) 1999
- Г) 1954

4. Кто впервые использовал термин «корпоративная культура»?

Выберите один правильный ответ

- А) М. Далтон
- Б) Т. Парсонс
- В) Э. Мэйо
- Г) Х. Мольтке

5. Первоначальные исследования процесса управления организацией проводил немецкий социолог.....

6. Какой области знаний наиболее близка организационная культура?

- А) экономика
- Б) психология
- В) маркетинг
- Г) статистика

7. Сравнительный анализ японского и западноевропейского менталитетов, который, по сути дела представляет собой попытку социологического описания буддийского и христианского менталитетов, провел.....

- А) С. Иошимури
- Б) С. Ханди
- В) У. Нойман
- Г) Г. Хофстейд

8. У. Оучи исследование организации типа «Z» построил на сравнительном анализе..... переменных организационной культуры

- А) семи
- Б) восьми
- В) трех
- Г) девяти

Тестовые задания к теме 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры

1. Что такое организационная культура?

Выбери один правильный ответ

- А) набор наиболее важных предположений, получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, которые задают людям ориентиры их поступков и действий
- Б) набор наиболее важных норм и правил поведения, присущих данной организации
- В) набор предположений, полностью принимаемых работниками организации
- Г) набор норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично в данной организации

2. Что такое «базовые предположения» организационной культуры?

Выберите один правильный ответ

- А) стандарты и критерии поведения людей
- Б) миссия организации
- В) навыки и способности сотрудников
- Г) идеализированные представления, идеи людей

3. Что такое модели поведения?

Выберите один правильный ответ

- А) наборы коммуникативных компетенций, обусловленные желаниями людей
- Б) стандартизированные формы поведения, мотивированные нравственными нормами и правилами
- В) закрепленные способы поведения в определенных ситуациях
- Г) сознательно совершенные человеком и управляемые волей действия

4. Укажите основные функции организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) ориентирующая функция
- Б) ценностно-образующая функция
- В) интегрирующая функция
- Г) нормативно- регулирующая функция
- Д) профессионально-ориентирующая функция
- Е) охранная функция

5. Какие задачи решает организационная культура?

Выберите все правильные ответы

- А) мотивирует и стимулирует персонал организации
- Б) профориентирует и отбирает персонал организации
- В) регламентирует поведение персонала
- Г) сохраняет культурную идентичность персонала
- Д) формирует общее культурное пространство

6. Какие основные свойства выделяют в организационной культуре?

Выберите все правильные ответы

- А) общность
- Б) адаптивность
- В) системность
- Г) сила воздействия на персонал
- Д) иерархичность
- Е) приоритетность
- Ж) стабильность

7. Внешняя форма поведения персонала организации называется персонала.

Впишите на месте пропуска текст.

8. Какое значение для организации имеет создание эффективной организационной культуры?

Выберите все правильные ответы

- А) организационная культура позволяет повысить компетентность и профессионализм персонала
- Б) организационная культура позволяет правильно интерпретировать происходящие в организации события
- В) организационная культура стимулирует самосознание и высокую ответственность работников
- Г) организационная культура является источником стабильности и преемственности в организации
- Д) организационная культура придает сотрудникам организационную идентичность
- Е) организационная культура позволяет повысить эффективность управления организацией

9. Отметьте только базовые элементы организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) архетипы
- Б) герои
- В) традиции
- Г) мотивация
- Д) семантика

10. Глубиной проникновения организационной культуры является

- А) степень распространенности, которая показывает, какая часть сотрудников принимает основные ценности организации
- Б) степень принятия сотрудниками основных ценностей организации
- В) скорость и качество реакции на управленческое воздействие
- Г) эффективность хозяйственной деятельности организации
- Д) степень принятия сотрудниками лидера организации

Тестовые задания к теме 5. Формирование и изменение организационной культуры

1. Кто или что является создателями организационной культуры?

Выберите все правильные ответы

- А) внешние условия функционирования организации
- Б) базовая группа, разделяющая идеи и ценностную ориентацию основателя
- В) персонал организации
- Г) государственная политика в области экономики
- Д) основатель организации

2. Какие подходы следует использовать при формировании организационной культуры?

Выберите все правильные ответы

- А) внутренний подход
- Б) когнитивный подход
- В) внешний подход
- Г) символический подход
- Д) побуждающий подход

3. Что не относится к источникам организационной культуры?

Выберите один правильный ответ

- А) коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации
- Б) новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации и руководителями
- В) взгляды, ценности и представления основателей организации
- Г) стиль управления в организации

4. Какие задачи руководство компании решает до приема персонала организации?

Выберите все правильные ответы

- А) разработка мероприятий, направленных на закрепление позитивных тенденций формирующейся организационной культуры
- Б) использование мотивирования и стимулирования для создания ценностной ориентации, норм и правил поведения персонала, соответствующих целям и задачам организации
- В) выработка миссии и философии организации
- Г) выработка модели ценностной ориентации коллектива организации
- Д) определение основных целей, задач организации, согласование их с целями и задачами по формированию организационной культуры

5. Какие задачи руководство компании решает после приема персонала организации?

Выберите все правильные ответы

- А) использование мотивирования и стимулирования для создания ценностной ориентации, норм и правил поведения персонала, соответствующих целям и задачам организации
- Б) разработка мероприятий, направленных на закрепление позитивных тенденций формирующейся организационной культуры
- В) выработка миссии и философии организации
- Г) определение степени соответствия формирующейся организационной культуры стратегии организационной культуры, выработанной руководством
- Д) выработка модели ценностной ориентации коллектива организации

6. Укажите эндогенные факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) национальные особенности
- Б) личность руководителя
- В) актуальная экономическая ситуация
- Г) государственные традиции
- Д) организационный кризис

7. Какие внешние факторы оказывают влияние на формирование и существование организационной культуры?

Выберите все правильные ответы

- А) политика
- Б) национальная культура
- В) законы и традиции общества, государства
- Г) профессиональная культура
- Д) пресса
- Е) физкультура и спорт
- Ж) идеология общества

8. Укажите направления влияния организационной культуры на деятельность организации:

Выберите все правильные ответы

- А) качество трудовой жизни персонала
- Б) результативность труда
- В) удовлетворенность трудом
- Г) восприятие требований рынка
- Д) осмысление своего места в жизни

9. Процесс нахождения способов совместной работы в организации, способствующих ее внешней адаптации, называется.....

Впишите на месте пропуска текст.

10. Основными путями передачи организационной культуры являются:

- А) общая и специальная ориентация персонала
- Б) язык
- В) информирование
- Г) традиции, обряды, символы
- Д) подготовка и переподготовка персонала
- Е) совместная деятельность и общение персонала

11. Страх перед неизвестным, нетерпимость к изменениям, недоверие к инновациям, стремление к безопасности составляют..... факторы изменения организационной культуры.

Впишите вместо пропуска текст

12. Для изменения организационной культуры руководителю в новых условиях следует внести изменения:

Выберите все правильные ответы

- А) в идеологию и философию, деловое кредо организации, кодекс поведения персонала
- Б) в оценочные критерии для найма, аттестации и текущей работы с персоналом, продвижение персонала по службе
- В) в систему мотивирования и стимулирования персонала
- Г) в кадровый состав организации
- Д) в систему подготовки, переподготовки и аттестации персонала
- Е) в управление деятельностью организации
- Ж) все перечисленные варианты

13. Чтобы осуществить изменения организационной культуры в новых условиях руководителю необходимо:

Выберите все правильные ответы

- А) выявить сильные и слабые стороны управленческой, мотивационно-стимулирующей и других подструктур организации с целью использования их в новой стратегии развития организации
- Б) уметь оценить сильные и слабые стороны существующей организационной культуры и выявить ее внутренние возможности в новых условиях
- В) видеть плюсы и минусы любой стратегии и сделать выбор определенной стратегии
- Г) знать и уметь предотвратить потенциальные и реальные угрозы внешней и внутренней сред
- Д) все перечисленные варианты

14. Бюрократический конформизм, нежелание изменить привычные условия труда и функционирования организации оставляют факторы изменения организационной культуры

Впишите вместо пропуска текст

15. Целенаправленное изменение, которое вносит в определенную социальную единицу новые, относительно стабильные элементы, - это.....

Дополните определение.

16. Отметьте основные причины возникновения барьеров во время инновационных изменений организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) международные причины
- Б) религиозные причины
- В) психологические причины
- Г) экономические причины
- Д) организационно-управленческие причины

17. Укажите пассивные формы проявления психологических барьеров:

Выберите все правильные ответы

- А) стремление некоторых членов ограничить круг лиц, с которыми контактируют инициаторы нововведения

- Б) отсутствие готовности принять личное участие в мероприятиях по осуществлению нововведений
- В) отсутствие убежденности в необходимости и своевременности осуществления нововведений
- Г) страх возникновения дополнительных трудностей, связанных с нововведением

18. Отметьте эндогенные факторы, влияющие на изменение организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) смена руководства
- Б) наличие субкультур
- В) образование персонала
- Г) традиции в стране

19. Определите порядок этапов организационных изменений по Дж. Коттеру

Расставьте в правильном порядке

- А) формирование влиятельной команды реформаторов
- Б) планирование и достижение ближайших положительных результатов
- В) пропаганда нового видения
- Г) создание эмоциональной атмосферы безотлагательности действий
- Д) создание нового видения и стратегии преобразований

20. Отметьте экзогенные факторы, влияющие на изменение организационной культуры:

Выберите все правильные ответы

- А) экономическая ситуация
- Б) господствующая культура в окружающей среде
- В) национальные особенности
- Г) стадии жизненного цикла организации

Тестовые задания к теме 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации

1. Новые целевые организационные компетенции легче осваиваются сотрудниками, если выше их уровень_____.
2. Отметьте элементы, которые не входят в модель организационной лояльности (приверженности) Н. Аллен и Дж. Мейера?
Выберите все правильные ответы
 - А) аффективный, выражающийся в эмоциональной преданности и привязанности сотрудников и самоидентификации персонала с организацией
 - Б) приверженность, обусловленная стажем. Данный аспект приверженности связан с субъективной оценкой индивидом возможных потерь в случае ухода из данной организации, оценкой ресурсов, необходимых для поиска другой работы
 - В) когнитивный компонент – приверженность, обусловленная знанием норм организации, осознанием бонусов членства в ней
 - Г) нормативный компонент, предполагающий наличие в представлении сотрудников этических обязательств перед организацией, заключающихся в продолжении работы в организации. Также распространенной для диагностики лояльности является методика Л. Портера
3. Этот феномен есть отношение субъекта к объекту, социально-психологическая установка, характеризующая связь субъекта с объектом и определяющая ее силу. Как социально-психологическая установка включает эмоциональный, когнитивный и

поведенческий компоненты, причем последний представлен в интенциональной форме, т.е. в форме намерения действовать определенным образом. Это...

- А) организационная лояльность
- Б) организационная идентичность
- В) удовлетворенность трудом

4. К этому компоненту лояльности относятся чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации. Какой это компонент?

Выберите один правильный ответ

- А) когнитивный
- Б) аффективный
- В) поведенческий

5. К этому компоненту лояльности относится разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм, правил, процедур, решений и т.д. Какой это компонент?

Выберите один правильный ответ

- А) когнитивный
- Б) аффективный
- В) поведенческий

6. Соотнесите роли, обеспечивающие решение поставленной задачи в группе, с функционалом

Соедините элементы попарно

- | | |
|-----------------|--|
| 1 инициатор | А сравнивает деятельность отдельных членов и всей группы, актуальность ситуации с целями |
| 2 последователь | Б предлагает новые решения, вносит предложения, касающиеся поставленного группе задания |
| 3 оценивающий | В подхватывает новую идею, расширяет и углубляет ее |

7. Определите порядок стадий развития группы.

Расставьте в правильном порядке

- | | |
|----------|--------------|
| 1 стадия | А Storming |
| 2 стадия | Б Performing |
| 3 стадия | В Forming |
| 4 стадия | Г Norming |

8. Распределите виды групп в организации по сферам деятельности.

Соотнесите элемент, соответствующий категории, выбрав вариант их списка

- А) самоуправляемые команды
- Б) комитеты
- В) команды
- Г) кружки качества

1. Производственные группы 2. Управленческие группы

9. Отметьте иерархические структуры коммуникации со средней степенью централизации:

Выберите все правильные ответы

- А) колесо
- Б) круг
- В) Y
- Г) цепь

10. Соотнесите процедурные роли, обеспечивающие решение поставленной задачи в группе, с функционалом

Соедините элементы попарно

- | | |
|---------------|--|
| 1 диспетчер | А старается записать все, что группа наработала |
| 2 протоколист | Б следит за равноправием возможностей каждого при участии в дискуссии |
| 3 хранитель | В способствует правильному «разделению труда» в группе, чтобы любая дискуссия работала на конечный результат |

Тестовые задания к теме 8. Сила организационной культуры и организационные субкультуры

1. В какой субкультуре ключевые ценности доминирующей в организации культуры принимаются членами группы наряду с набором других ценностей?

Выберите один правильный ответ

- А) в «передовой» субкультуре
- Б) в субкультуре рядовых сотрудников организации
- В) в неконфликтующей субкультуре
- Г) в «контркультуре»

2. Назовите типы субкультур по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы в организации:

Выберите все правильные ответы

- А) субкультура рядовых сотрудников организации
- Б) субкультура территориальных подразделений организации
- В) субкультура руководителей среднего звена
- Г) субкультура функциональных подразделений организации
- Д) субкультура топ-менеджеров

3. Различные виды организационной культуры оцениваются:

Выберите все правильные ответы

- А) по влиянию организационной культуры на стиль руководства организацией
- Б) по степени адекватности персонала доминирующим ценностям и способам их реализации в организации
- В) по влиянию организационной культуры на деловую активность персонала организации
- Г) по соответствию личностных ценностей организационным ценностям
- Д) по содержанию доминирующих ценностей в организации
- Е) по влиянию организационной культуры на эффективность деятельности организации

4. Основными составляющими силами организационной культуры являются:

Выберите все правильные ответы

- А) обученность персонала
- Б) воспитанность персонала
- В) степень разделения ценностей организационной культуры членами организации

- Г) ясность приоритетов организации
- Д) профессионализм персонала
- Е) количество и устойчивость важнейших убеждений, разделяемых работниками

5. В чем проявляется эффективность организационной культуры

Выберите один правильный ответ

- А) в соответствии технологии и окружения организационной культуре
- Б) в упорядоченности и последовательности деятельности организации
- В) в устойчивости убеждений сотрудников
- Г) в дисциплинированности сотрудников

6. Содержанием этого вида культуры являются ценности, разделяемые большинством работников организации. Это...

Выберите один правильный ответ

- А) доминирующая культура
- Б) субкультура
- В) контркультура
- Г) доминантная культура
- Д) общинная культура

Критерии оценивания теста:

Оценка выставляется в виде процента успешно выполненных заданий (соответственно, если даны верные ответы на все вопросы теста, ставится оценка 100%, если не дано ни одного верного ответа - 0%).

После подсчета процент правильно выполненных заданий тест переводится в оценку, руководствуясь следующими критериями:

- *отлично* (86-100 %);
- *хорошо* (71-85%);
- *удовлетворительно* (60-70%);
- *неудовлетворительно* (0-59%).

8.2. Оценочные материалы для промежуточной аттестации (в форме экзамена)

Промежуточная аттестация осуществляется с целью проверки и оценки уровня и качества освоения содержания дисциплины.

Оценочное средство для промежуточной аттестации – экзамен.

Примерный перечень вопросов и заданий к экзамену

Примерный перечень вопросов к экзамену для выявления степени освоения компетенции ОПК-4 на этапе освоения дисциплины «Организационная культура»

1. Этапы процесса исследования организационной культуры.
2. Алгоритм анализа сложившейся практики управления учреждения в целях диагностики организационной культуры.
3. Разработка исследовательского инструментария диагностики организационной культуры учреждения сферы молодежной политики.
4. Анкетирование и интервьюирование как методы диагностики организационной культуры.
5. Анализ документов, регламентирующих культурные процессы в организации.
6. Методика определения типа культуры С. Ханди.
7. Определение стадии жизненного цикла организации по И. Адизесу, Л. Грейнеру.

8. Метод рамочной конструкции конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна.
9. Методика определения типа организационной культуры OCAI К. Камерона и Р. Куинна.
10. Интегральный подход в исследовании организационной культуры Г. Хофштеде и Д. Боллинже.
11. Методика анализа степени разделяемости ценностей персонала организации В. В. Козлова.
12. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.
13. Российская практика и особенности диагностики организационной культуры в учреждениях социальной сферы.
14. Требования к отчетной документации по результатам диагностики организационной культуры.
15. Основные этапы эволюции концепций организационной культуры.
16. Подходы и методы изучения организационной культуры.
17. Определение понятия «организационная культура». Соотношение понятий «корпоративная культура», «организационная культура», «деловая культура», «национальная культура».
18. Содержание, функции и свойства организационной культуры.
19. Уровни организационной культуры. Соотношение объективной и субъективной культуры.
20. Роль организационной культуры в решении проблем внутренней интеграции и адаптации молодежной организации к внешней среде.
21. Элементный состав организационной культуры: общая характеристика.
22. Миссия как элемент организационной культуры: функции, структура, разновидности.
23. Подходы и требования к разработке миссии учреждения сферы ОРМ.
24. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии реализации молодежной политики.
25. Механизм согласования целей организации и целей молодого специалиста.
26. Ценности организационной культуры как основа поведения персонала. Классификация ценностей.
27. Характеристика основополагающих ценностей работников и менеджмента российских бюджетных учреждений.
28. Процесс формирования и усвоения ценностей организационной культуры.
29. Задачи менеджмента по управлению ценностями организационной культуры. Методы воздействия менеджмента на ценности молодежной организации и работника.
30. Нормы и правила в системе организационной культуры.
31. Ритуалы, обычаи, традиции, обряды, церемонии в молодежной среде как элементы организационной культуры.
32. Легенды, мифы, герои, профессиональный язык как элементы организационной культуры.
33. Этический кодекс (кодекс профессиональной этики) организации: назначение, структурные элементы.
34. Подходы к разработке этического кодекса молодежного учреждения.
35. Задачи руководителя в управлении организационной культурой.
36. Характеристики персонала, присущие организационным культурам различных типов.
37. Процесс адаптации молодого специалиста к организационной культуре. Факторы производственной и непроизводственной адаптации.
38. Роль агентов аккультурации в освоении новым сотрудником организационной культуры.

39. Разработка программ адаптации новых сотрудников и волонтеров с учетом особенностей культуры учреждения.
40. Отбор персонала в соответствии с доминирующим типом организационной культуры. Последствия неправильного отбора для молодежного учреждения.
41. Роль организационной культуры в повышении лояльности персонала в сфере ОРМ.
42. Причины появления социально-культурной дезорганизации в молодежной среде.
43. Проблема единства организационной культуры. Понятие и виды субкультур в молодежной организации.
44. Источники формирования организационной культуры учреждения сферы ОРМ.
45. Процесс формирования организационной культуры в аспекте внешней адаптации и внутренней интеграции.
46. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
47. Алгоритм формирования организационной культуры учреждения.
48. Методы и инструменты формирования организационной культуры.
49. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
50. Роль руководства в формировании и развитии организационной культуры молодежной организации.
51. Планирование и программирование процесса формирования организационной культуры.
52. Причины и факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры в бюджетной сфере.
53. Моделирование процесса изменения организационной культуры.
54. Основные этапы организационных изменений по К. Левину.
55. Управление изменениями организационной культуры по В. В. Козлову: содержание каждого этапа.
56. Последовательность и содержание этапов изменения организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.
57. Механизмы и методы изменения организационной культуры.
58. Типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений в бюджетных учреждениях.
59. Понятие «сопротивление изменениям». Основные причины сопротивления работников изменениям культуры организации.
60. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления персонала.
61. Определение и признаки группы. Виды групп в организациях сферы молодежной политики.
62. Переменные, влияющие на динамику и производительность группы.
63. Характеристика стадий развития группы согласно теории Б. Такмена.
64. Модель развития групп С. Роббинса.

Примерный перечень заданий к экзамену для выявления степени освоения компетенции ОПК-4 на этапе освоения дисциплины «Организационная культура»

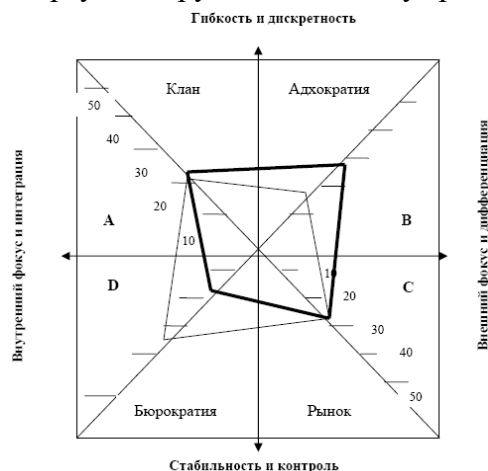
Задание 1. По результатам оценки работниками культуры своей организации (реальной и предпочитаемой) постройте профили организационной культуры. Охарактеризуйте доминирующую и предпочитаемую культуру. Определите сильные и слабые стороны доминирующей и предпочитаемой культуры. Укажите, кто автор данной методики?

Тип культуры	Среднее значение, % от числа опрошенных
<i>Реальный</i>	
Клан	17
Адхократия	18
Рынок	21
Иерархия	47
<i>Предпочитаемый</i>	
Клан	32
Адхократия	22
Рынок	20
Иерархия	26

Задание 2.

2.1. Интерпретируйте профиль организационной культуры, представленный на рисунке, в соответствии с методикой OCAI К. Камерона и Р. Куинна. Определите и дайте характеристики: доминирующего типа актуальной культуры; типа предпочитаемой (будущей) культуры.

2.2. О чем, на ваш взгляд, свидетельствуют расхождения между актуальной и предпочитаемой культурой? Аргументируйте свою точку зрения.



- профиль актуальной (реальной) организационной культуры
- - - - - профиль предпочитаемой (будущей) организационной культуры

Задание 3. Кейс-задача «Новый вектор в молодежной политике»

Рассмотрите приведенную ниже ситуацию и ответьте на поставленные вопросы:

1. Как вы думаете, чем объясняется поведение сотрудника с точки зрения теории организационной культуры?
2. Каковы основные причины сопротивления работника внедрению нового направления?
3. Какие аргументы и действия необходимо использовать руководителю учреждения, чтобы преодолеть это сопротивление?

Ситуация:

Руководитель муниципального молодежного центра предложил ведущему специалисту разработать сложный, но перспективный проект по развитию молодежного предпринимательства в регионе (новое направление для центра). Однако обычно ответственный и исполнительный сотрудник неожиданно выразил резкое недовольство. В обоснование своей позиции он привел следующие аргументы: «Я качественно выполняю те задачи, которые прописаны в моем должностном регламенте и касаются гражданско-патриотического воспитания. Мне нравится, когда в моих документах порядок, а

мероприятия проводятся четко по утвержденному плану. Разработка проекта «с нуля» означает для меня вступление в «зону некомпетентности», где я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие показатели эффективности (KPI) будут достигнуты в этом проекте, в то время как моя привычная работа обеспечивает центру стабильно высокие показатели в ежегодных отчетах перед Комитетом по молодежной политике».

Задание 4. Анализ факторов организационных изменений в сфере ОРМ

Определите, какие из перечисленных ниже факторов способствуют, а какие препятствуют изменениям в учреждении сферы молодежной политики. Ранжируйте эти факторы по степени значимости и обоснуйте их влияние на учреждение.

- Руководство ведомства/учреждения четко понимает и разделяет цели предстоящих преобразований.
- Отсутствие ориентации на быстрый «красивый» отчет (социальный эффект важнее мгновенных цифр).
- Сильная (ригидная) организационная культура с многолетними традициями.
- Ограничение объема изменений только одним отделом (пилотное внедрение).
- Узкая функциональная специализация сотрудников молодежного центра.
- Проведение апробации новой методики в наиболее успешных филиалах/подразделениях.
- Наличие скрытых или явных конфликтов внутри коллектива.
- Авторитарный, директивный стиль управления в бюджетном учреждении.
- Руководители видят в изменениях прежде всего возможность для личного карьерного роста.
- Сотрудники, не вовлеченные в проект напрямую, своевременно не информируются о его целях и своих перспективах.
- Низкая лояльность персонала к руководству учреждения.
- Специалисты по работе с молодежью сами участвуют в разработке программы преобразований.
- Выплата премий или предоставление отгулов за время, потраченное на реализацию проекта изменений.
- Дефицит бюджетных ресурсов и грантовой поддержки.
- Понимание сотрудниками долгосрочных перспектив развития сферы ОРМ в регионе.
- Использование четких критериев оценки личного вклада каждого специалиста в реализацию изменений.
- Доступ к информации об успешных и неудачных практиках реформирования молодежных центров в других городах.

Задание 5. Интерпретация мифов и ценностей в молодежных организациях

Вопросы: какие ценности можно выявить из приведенных ниже примеров? Предположите, какой тип организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну они олицетворяют?

5.1. Легенда о соблюдении регламента

В одном крупном региональном ведомстве по делам молодежи существовало строгое правило: все сотрудники и посетители, входящие в зону работы с конфиденциальными данными грантовых заявок, обязаны иметь специальный пропуск.

Однажды федеральный куратор направления со своей свитой направился в эту зону. Дежурный специалист – молодая девушка, о которой потом в ведомстве ходили легенды – преградила им путь. Выяснив, что у куратора имеется только общий гостевой бейдж, а не специальный допуск, она не пропустила делегацию, несмотря на высокий статус гостя. Группе пришлось вернуться на пост охраны для оформления документов.

Позже в официальном обращении к коллективу было отмечено: «В нашей работе порядок и соблюдение установленных правил являются залогом справедливости и доверия участников. Независимо от того, какую должность вы занимаете, правила едины для всех».

5.2. Культурная среда «Вектора»

Штаб-квартира современной молодежной организации «Вектор» не похожа на типичное госучреждение. Территория вокруг здания оборудована открытым амфитеатром для дискуссий, зонами для коворкинга, площадкой для стритбола и комнатой психологической разгрузки. Все это создано для того, чтобы молодые специалисты и активисты могли не только работать, но и полноценно общаться, творчески самореализовываться и чувствовать себя частью единого сообщества.

Задание 6. Анализ проблем командной работы в молодежном проекте

Рассмотрите предложенную ситуацию, связанную с формированием команды для реализации регионального молодежного форума. Ответьте на вопросы:

1. На каком этапе группообразования (согласно теории Б. Такмена) оказались не учтены личностные свойства участников, что привело к возникновению перечисленных проблем?
2. Каковы пути разрешения данных проблем в контексте управления молодежным коллективом?
3. В соответствии с концепцией командных ролей (например, по М. Белбину), предположите, какими позитивными качествами и типичными недостатками могут обладать участники, провоцирующие подобные ситуации?

Описание проблемных ситуаций в команде ОРМ:

- Низкая сплоченность: участники оргкомитета не проявляют интереса к совместной деятельности, каждый сосредоточен только на своем узком участке (например, только на SMM или только на логистике), нет обмена информацией.
- Процедурные конфликты: члены команды не могут найти общего языка, подолгу спорят по поводу формулировок программы форума и регламента работы.
- Спад активности: работа штаба идет вяло, волонтеры не проявляют инициативы, не могут распределить обязанности по подготовке площадки между собой.
- Борьба за влияние: несколько амбициозных активистов открыто конфликтуют, претендуя на роль официального лидера проекта.
- Кризис руководства: руководитель проекта не способен структурировать работу, не обладает видением долгосрочных целей молодежной политики региона.
- Саботаж: команда выражает недовольство авторитарным стилем лидера и негласно игнорирует его распоряжения.

Задание 7. Анализ взаимодействия руководителя и специалистов в сфере ОРМ

Дайте аргументированный ответ на основе предложенного кейса:

1. Какой тип реакции на обращение руководителя (сопротивление, подчинение или вовлеченность) демонстрировали сотрудники?
2. Какие методы управленческого влияния (убеждение, участие, апелляция к ценностям и др.) целесообразно использовать в данном случае?
3. Какое влияние, по вашему мнению, будет более эффективным в подобной творческой среде: формальная власть (административный ресурс) или неформальное лидерство?

Ситуация:

Молодого перспективного специалиста, победителя кадрового конкурса, назначили руководителем отдела в региональном «Доме молодежи». В отделе работают 20 экспертов по различным направлениям (гранты, добровольчество, медиа). Это самый

высокообразованный и креативный, но при этом наименее дисциплинированный отдел учреждения.

Перед новым руководителем поставлена задача повысить исполнительскую дисциплину и результативность. На первом совещании начальник задал сотрудникам прямые вопросы: «В чем причина низкой эффективности? Почему мы не выполняем плановые показатели по вовлечению молодежи? Почему у нас такая высокая текучесть кадров среди молодых специалистов?»

В ответ сотрудники начали высказывать свои претензии:

– «Меня наняли работать с молодежью «в поле», а не заниматься бесконечной бюрократией и заполнением таблиц в офисе».

– «Мы большую часть времени пишем отчеты для министерства, которые, кажется, никто не анализирует».

– «Нам постоянно спускают сверху задачи, о которых через неделю забывают, и в итоге наша творческая работа оказывается никому не нужной».

– «Нас не приглашают к обсуждению стратегии развития центра, мы просто исполнители чужих решений».

– «Наши идеи по реформированию работы с подростками никого в руководстве по-настоящему не интересуют».

Критерии выставления оценки при проведении промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» (в форме экзамена)

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; продемонстрирована способность применять знание теории к решению профессиональных задач; продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо (71-85 баллов)	Вопросы излагаются систематизировано и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы. Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; студент не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы.

Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.
--------------------------------------	---

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Собеседование по теме дисциплины Таблица Тест	Тема 1. Методологические основания изучения организационной культуры.	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
2	Собеседование по теме дисциплины Тест	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1}
3	Собеседование по теме дисциплины Доклад с презентацией Контрольная работа	Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1} ИДК _{ОПК4.2}
4	Собеседование по теме дисциплины Кейс-задача	Тема 4. Типы организационной культуры	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
5	Собеседование по теме дисциплины Тест	Тема 5. Моделирование процесса формирования и изменения организационной культуры	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}
6	Собеседование по теме дисциплины Контрольная работа	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры.	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
7	Собеседование по теме дисциплины Тест	Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом организации	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.3}
8	Собеседование по теме дисциплины Тест	Тема 8. Сила организационной культуры и организационные субкультуры	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}
	<i>Промежуточный контроль</i>		
9	Вопросы и задания к экзамену для выявления степени сформированности компетенций	Темы 1 - 8	ОПК-4 ИДК _{ОПК4.1} ИДК _{ОПК4.2} ИДК _{ОПК4.3}

Разработчик:



(подпись)

Доцент кафедры культурологии и управления социальными процессами,
канд. филос. наук

Н.Г. Ткачева

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению

51.03.03 Социально-культурная деятельность и профилю подготовки «Организация деятельности учреждений культуры».

Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами 24.02.2026 г., протокол № 4.

Заведующая кафедрой



Н.В. Грицких

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.