


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

«СОГЛАСОВАНО»


Декан ИЭФ

 / О.Ю. Горбова/  
26 июня 2020 г.




«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по РОПиМД

 / А.В. Корячко /  
26 июня 2020 г.

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /  
26 июня 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.15 «Организационная культура»**

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Рязань 2020

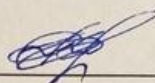
## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России №1461 от 14.12.2015 г. (ред. от 20.04.2016 г.).

Разработчик:

Доцент кафедры


Истории, философии и права, к.ф.н.

 / К.С. Арутюнян/

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 22 июня 2020 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

Истории, философии и права, д.и.н.

 / А.С. Соколов/

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Программа по дисциплине «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями, установленными Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 г. №1461.

Программа предназначена для студентов, обучающихся по основной профессиональной образовательной программе (далее – ОПОП) «Управление персоналом», реализуемой по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

**Целью освоения дисциплины** является формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам и приобретение практических навыков, необходимых для усвоения будущими менеджерами ценностного аспекта организационной культуры в рамках планируемой профессиональной деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- рассмотреть современные концепции и подходы к анализу организационной культуры;
- изучить культурологические и управленческие трактовки содержания и функционирования организационной культуры;
- содействовать приобретению навыков в применении законов и принципов формирования организационной культуры в процессе рационализации организационных систем;
- стимулировать изучение элементов и методов этики и социальной ответственности менеджмента организации, выработку умений, необходимых для формирования рациональной стратегии использования кадрового потенциала в организации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<b>Знать:</b> основы координации, организации, контроля. <b>Уметь:</b> взаимодействовать с коллегами. <b>Владеть:</b> навыками организации и координации, а также навыками контроля и оценки эффективности.
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования	<b>Знать:</b> основы концепций управления персоналом, кадровой политики. <b>Уметь:</b> управлять персоналом и использовать трудовой потенциал организации и отдельного работника. <b>Владеть:</b> основами управления интеллектуальной собственностью и применять их на практике.

	<p>трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	
ПК-3	<p>знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы разработки внедрения требований к должностям, критериям подбора и расстановки персонала.  <b>Уметь:</b> внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала.  <b>Владеть:</b> методами деловой оценки персонала при найме и применять их на практике.</p>
ПК-4	<p>знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.  <b>Уметь:</b> внедрять программы трудовой адаптации.  <b>Владеть:</b> принципами формирования трудовой адаптации персонала.</p>
ПК-6	<p>знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p><b>Знать:</b> основы профессионального развития персонала, процессов обучения.  <b>Уметь:</b> управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением.  <b>Владеть:</b> навыками организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.</p>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» реализуется в рамках вариативной части профессиональных дисциплин ОПОП ВО в 7 семестре для очной формы обучения.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции экономического и организационного содержания, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Организационное поведение», «Социальная психология», «Психология личности», «Прикладная

социология», «Организация социальных исследований», «Маркетинг персонала», «Психофизиология профессиональной деятельности».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, логически связаны с дисциплинами, изучаемыми студентами параллельно, например: «Управленческий консалтинг», «Экономика управления персоналом».

Материал дисциплины формирует экономические и организационные основы для освоения таких дисциплин как «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Стандартизация и сертификация персонала», а также практик и выпускной квалификационной работы.

### **3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (ЗЕ) = 108 академических часов.

Вид учебной работы	Всего часов
	Очная форма
<b>Общая трудоемкость дисциплины, в том числе:</b>	<b>108</b>
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе:	48
лекции	24
практические занятия	24
лабораторные работы	-
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего), в том числе:	60
подготовка к промежуточной аттестации и консультации	9
иные виды самостоятельной работы	51
Вид промежуточной аттестации обучающегося	зачет

### **4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

#### ***4.1 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)***

**Тема 1. Введение в теорию организационной культуры Проблемы определения организационной культуры.**

Культура как условие и продукт развития цивилизации. Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением, подходы к культуре организации. Понятие «организационная культура» - смысл и значение. Определения Г. Хофштеде, Э. Шейна, Т. Дила и А. Кеннеди и др. Понятия «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Организационная культура как объект изучения. Природа организационной культуры. Организационная культура как необходимое условие развития организации. Познавательная, ценностеобразующая, коммуникационная, нормативно-

регулирующая, мотивирующая, инновационная и стабилизационные функции организационной культуры в системе управления. Функции управления качеством, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений, приспособления организации к внешнему окружению. Возникновение и эволюция науки и практики организационной культуры. Этапы развития в рамках классической социологии (К. Маркс, Э. Дюркгейм, В. Парето); институционализма (М. Вебер, Т. Веблен, Т. Парсонс и др.); наук об организации. Менеджмент и организационная культура. Системный подход как основа анализа. Основные проблемы управления организационной культурой.

## **Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры Предпосылки формирования организационной культуры.**

Стратегическая направленность развития организационной культуры: цели организации, миссия организации, кодекс поведения. Три основных условия формирования организационной культуры по Э. Шейну. Концепции организационной культуры. Рационально- прагматические концепции (Т.Дил, К.Камерон, А.Кеннеди, Р.Куинн, Т.Питерс, Р.Уотермен, Э.Шейн и др.). Концепции феноменологического направления (Д.Сильверман, П.Бергер, А.Петтигрю, М.Луи, С.Роббинс и др.). Концепции оргкультуры Ю.Хассарда, С.Шарфи, М.Элвессона. Структура организационной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации. Системный подход к изучению организационной культуры. Уровни организационной культуры Э. Шейну: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения. Организационный климат, организационная приверженность и другие аспекты социального взаимодействия. Субъективная, объективная организационная культура. Открытые и закрытые организационные культуры. Управленческая культура. Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р. Моран). Содержание отношений организационной культуры (В.Сате).

## **Тема 3. Знаково-символическая система организационной культуры Символический подход к анализу организационной культуры.**

Ценностно-смысловой подход к исследованию оргкультуры. Поведенческий аспект в концепциях оргкультуры. Понятие знаково-символической системы. Формы знаково- символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. Язык организации. Принципы формирования знаково-символической системы организационной культуры. Символы высокого и низкого профиля. Языковой и символический менеджмент. HR- инжиниринг как модель формирования оргкультуры. Коммуникационные системы. Матрица настройки компонентов организационной культуры. Механизм проявления законов организационной культуры и прикладные аспекты их использования в социально-экономических системах.

## **Тема 4. Типология организационной культуры Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.**

Согласованность и взаимная поддержка стратегии и культуры организации (Э. Кэмпбелл и С. Еунг). Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Типология Р.Блейка и Ж.Мутона. Типология У. Оучи. Типологии организационных культур в зависимости от национальных особенностей. Подходы Г. Хофштеде, Ф. Клухольма – Ф. Стродберга, Ф. Тромпенариуса. Типологии организационных культур в зависимости от специфики деятельности. Схема специфических отраслевых культур Р. Рюттингера. Классификация организационной культуры на основе соотношения понятий «риск» и «обратная связь» (Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди). Типология взаимодействия организации с внешней средой, ее размеров, структуры, мотивации персонала М. Бурке. Комплексные типологии организационной культуры. Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (С.Ханди). Рыночный, бюрократический, эдхократический и клановый типы организационной культуры К. Кэмерона – Р. Куинна.

Влияние степени интеграции и осуществляемого контроля на формирование определенного типа организационной (корпоративной) культуры).

### **Тема 5. Субкультуры в организационной культуре Понятие субкультуры и контркультуры.**

Варианты субкультур: фундаменталистский анклав, республика и контркультура. Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды. Закономерности развития субкультур. Концепции культурных различий. Однородность культуры. Типы субкультур: по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры (передовая, неконфликтующая, контркультура); по основному носителю (субкультуры территориальных подразделений организации, субкультуры различных функциональных подразделений организации); по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы (субкультура топ-менеджмента, субкультура руководителей среднего звена, субкультура рядовых сотрудников организации). Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р.Блейка - Дж. Моутон. Теория стиля руководства Хауса и трех измерений Редина. Модель Херши - Бланшара. Критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе. Уровень синергии организационной культуры как эффект индивидуальных культурных различий. Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели как фактор организационной социализации. Участие в управлении. Технологии вовлечения в управление.

### **Тема 6. Развитие организационной культуры Принципы и проблемы формирования оргкультуры.**

Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Основные этапы формирования оргкультуры. Символический, когнитивный и систематический подходы к формированию организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры: комплексность представлений о назначении экономической системы организации; первоочередность определения ценностей и философии компании; историчность; отрицание силового воздействия; комплексность оценки. Механизмы формирования организационной культуры: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация. Процесс развития оргкультуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Проблемы поддержания оргкультуры. Понятие «сила» культуры и ее характеристики. Основные группы методов поддержания организационной культуры. Изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Зависимость между изменением культуры и изменением в поведении. Трудности при проведении изменений в культуре организации. Модель воспроизводства организационной культуры.

### **Тема 7. Влияние организационной культуры на эффективность компании Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации.**

Подходы к изменению влияния культуры. Анализ влияния культуры на эффективность деятельности организаций: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус – внешний фокус, средства – инструменты), участие в принятии решений, доступ к информации. Проблемы соответствия культуры

принятой стратегии. Матрица оценки «культурного» риска (по Г.Шварцу и С.Дэвису). Возможные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры: «подстраивание» системы управления под сложившуюся культуру; изменение культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой. Сущность управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр.

### **Тема 8. Технологии управления организационной культурой. Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры.**

Признаки эффективных социальных технологий. Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг. Роль руководителя в создании организационной культуры. Технологии разработки оргкультуры. Оргкультура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Составляющие моделей выполнения работ: стратегическое, тактическое и оперативное планирование; делегирование полномочий и ответственности; постановка задач; исполнение; контроль реализации; оценка результатов работы; обратная связь. Составляющие моделей делового взаимодействия: передача информации, вид передаваемой информации; проведение совещаний; стиль докладов и сообщений; характер обслуживания проблем. Составляющие моделей межличностного общения: сложившаяся группа, интерес сотрудников к личной жизни друг друга, поведение на переговорах, проведение времени вне работы. Технологии освоения оргкультуры. Сущность и необходимость аналитического подхода к изучению организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения. Коучинг. Имидж и бренд организации в процессе развития оргкультуры. Рефрейминг организации. Формы познания сотрудниками организационной культуры. Языковой и символический менеджмент.



**4.2. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий  
(в академических часах)**

**Очная форма обучения**

Тема	Общая трудоемкость, всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа обучающихся
		всего	лекции	практические занятия	другие виды	
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Введение в теорию организационной культуры Проблемы определения организационной культуры	13	6	3	3	-	7
Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры Предпосылки формирования организационной культуры	13	6	3	3	-	7
Тема 3. Знаково-символическая система организационной культуры Символический подход к анализу организационной культуры	13	6	3	3	-	7
Тема 4. Типология организационной культуры Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур	13	6	3	3	-	7
Тема 5. Субкультуры в организационной культуре Понятие субкультуры и контркультуры	13	6	3	3	-	7
Тема 6. Развитие организационной культуры Принципы и проблемы формирования оргкультуры	12	6	3	3	-	6
Тема 7. Влияние организационной куль-	11	6	3	3	-	5

туры на эффективность компании Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации						
Тема 8. Технологии управления организационной культурой. Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры	11	6	3	3	-	5
Подготовка к промежуточной аттестации и консультации	9	-	-	-	-	9
Всего	108	48	24	24	-	60

### 4.3 Виды практических и самостоятельных работ

#### Очная форма обучения

Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
Тема 1. Введение в теорию организационной культуры Проблемы определения организационной культуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры Предпосылки формирования организационной культуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 3. Знаково-символическая система организационной культуры Символический подход к анализу организационной культуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 4. Типология организационной культуры Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 5. Субкультуры в организационной культуре Понятие субкультуры и контркультуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3

Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
Тема 6. Развитие организационной культуры Принципы и проблемы формирования оргкультуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	6
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 7. Влияние организационной культуры на эффективность компании Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	5
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Тема 8. Технологии управления организационной культурой. Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	5
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	3
Подготовка к промежуточной аттестации и консультации	СР	Изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы и иных методических материалов	9

\* СР – самостоятельная работа, ПР – практические занятия

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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

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

3. Методическое обеспечение дисциплины (см. документ «Методическое обеспечение по дисциплине «Организационная культура»).

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Фонд оценочных средств приведен в приложении к рабочей программе дисциплины (см. документ «Оценочные материалы по дисциплине «Организационная культура»).

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***а) основная учебная литература:***

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/20983.html>

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

<http://www.iprbookshop.ru/10733.html>

3. Семенов Ю.Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

***б) дополнительная учебная литература:***

1. Войтина Ю.М. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.М. Войтина. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 114 с. — 978-5-904000-90-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/908.html>

2. Ефимова С.А. Теория организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Ефимова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 67 с. — 978-5-904000-94-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/913.html>

3. Конталев В.А. Управление персоналом: Основы теории организационной культуры [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.А. Конталев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2008. — 254 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46779.html>

4. Культура организации. Проблемы формирования и управления [Электронный ресурс] / А.Н. Асаул [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Институт проблем экономического возрождения, Гуманистика, 2006. — 194 с. — 5-86050-278-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18196.html>

5. Новиков Д.А. Методология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Д.А. Новиков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Либроком, 2011. — 129 с. — 978-5-397-02308-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8530.html>

**8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Министерство труда и социальной защиты РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosmintrud.ru/>;

2. Кадровик-практик: [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru/>

3. HR-Portal: [Электронный ресурс]. – URL: <http://hr-portal.ru/>

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

– Электронно-библиотечная система «IPRbooks», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля, из сети интернет по паролю. – URL: <https://iprbookshop.ru/>.

**9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ**

## ДИСЦИПЛИНЫ

### 9.1. Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)

Для оптимальной организации работ по изучению дисциплины обучающимся следует придерживаться следующих рекомендаций:

- 1) для освоения курса рекомендуется предварительно ознакомиться с литературой по теме предстоящего занятия, чтобы с пониманием относиться к лекционным занятиям;
- 2) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;
- 3) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания. Если обучающийся хочет рассмотреть вопрос, не входящий в план практического занятия, то он должен согласовать это с преподавателем;

Изучение дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она включает в себя не только подготовку к практическим и лекционным занятиям, но и самоконтроль. Самостоятельный контроль знаний должен проводиться регулярно с помощью вопросов к лекциям, проверки знания основных терминов. В течение недели необходимо выбрать время для работы с литературой в библиотеке или электронно-библиотечной системе.

### 9.2. Рекомендации по работе с литературой

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (законодательство, научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть скачены без нарушения авторских прав).

## 10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При проведении занятий по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- удаленные информационные коммуникации между студентами и преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия, посредством электронной почты, позволяющие осуществлять оперативный контроль графика выполнения и содержания контрольных заданий, решение организационных вопросов, удаленное консультирование;
- поиск актуальной научной, статистической и общественно-политической информации для выполнения самостоятельной работы и контрольных заданий;
- доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам;
- выполнение студентами заданий с использованием лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, установленного на рабочих местах студента в компьютерных классах и в помещениях для самостоятельной работы, а также для выполнения самостоятельной работы в домашних условиях.

### Перечень лицензионного программного обеспечения:

- LibreOffice операционная система Windows;

- Kaspersky Endpoint Security;
- LibreOffice, лицензия LGPLv3.

**Перечень профессиональных баз данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) и информационных справочных систем:**

- Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.
- Справочная правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>. – Режим доступа: свободный доступ (будние дни – 20.00-24.00, выходные и праздничные дни – круглосуточно).
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа: доступ по паролю.
- Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.

**11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Для освоения дисциплины необходимы следующие материально-технические ресурсы:

<p>Главный учебный корпус, а.426 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы</p>	<p>60 посадочных мест, 1ПК с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ven Q, экран), специализированная мебель (стулья-60, столы-30), доска</p>
<p>Главный учебный корпус, а.424а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы</p>	<p>28 посадочных мест, компьютерная техника (15ПК) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ven Q, экран), специализированная мебель (стулья-28, столы-14), доска</p>

*ПРИЛОЖЕНИЕ*

*МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬ-  
НОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИ-  
ТЕТ»

Кафедра «Истории, философии и права»

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Б1.3.В.05 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

ОПОП «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения – очная

Рязань

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости проводится с целью определения степени усвоения учебного материала, своевременного выявления и устранения недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по совершенствованию методики преподавания учебной дисциплины, организации работы обучающихся в ходе учебных занятий и самостоятельной работы, оказания им индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относится проверка обучающихся:

- на лекционных занятиях путем проведения текущего тестирования;
- по результатам выполнения заданий на практических занятиях; – по результатам выполнения заданий для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устный опрос по утвержденным вопросам, сформулированным с учетом содержания учебной дисциплины. В билет включается два теоретических вопроса по темам курса.

При оценивании результатов освоения дисциплины применяется балльно-рейтинговая система. Итоговый балл студента определяется путем суммирования оценок, полученных студентом на всех текущих и промежуточных аттестациях, проводимых в течение семестра согласно учебному графику. Итоговый балл переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «незачтено».

## 2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

По дисциплине «Организационная культура» предусмотрена балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения. Критерии оценки по дисциплине зависят от результатов текущей и промежуточной аттестаций студента. Итоговый балл студента определяется путем суммирования оценок, полученных студентом на всех аттестациях, проводимых в течение семестра согласно учебному графику.

Критерии оценки знаний, умений, навыков на текущих и промежуточной аттестациях:

<b>Вид работы студента (текущего контроля знаний)</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение заданий	45
Текущее тестирование по темам дисциплины	35
Промежуточная аттестация (экзамен)	20
<b>Итого</b>	<b>100</b>



На основании полученного суммарного балла студенту выставляется итоговая оценка по дисциплине по шкале «не зачтено», «зачтено».

**Оценка «зачтено»** выставляется студенту, который набрал в сумме более 60 баллов. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

**Оценка «незачтено»** выставляется студенту, который набрал в сумме менее 60 баллов или не выполнил всех предусмотренных заданий на уровне не ниже порогового.

### 3. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)</i>	<i>Код контролируемой компетенции (или ее части)</i>	<b>Наименование оценочного средства</b>
Тема 1. Введение в теорию организационной культуры Проблемы определения организационной культуры	ОПК 7, ПК-1, ПК-3	зачет
Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры Предпосылки формирования организационной культуры	ОПК 7, ПК 6	зачет
Тема 3. Знаковосимволическая система организационной культуры Символический подход к анализу организационной культуры	ПК 3, ПК4	зачет
Тема 4. Типология организационной культуры Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур	ПК1, ПК 3, ПК6	зачет
Тема 5. Субкультуры в организационной культуре Понятие субкультуры и контркультуры	ПК 3, ПК6	зачет
Тема 6. Развитие организационной культуры Принципы и проблемы формирования оргкультуры	ОПК 7, ПК 1	зачет
Тема 7. Влияние организационной культуры на эффективность компании Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации	ОПК 7, ПК 1	зачет
Тема 8. Технологии управления организационной культурой. Понятие	ПК3, ПК 4, ПК6	зачет

социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры		
--	--	--

### 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

#### Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

#### *Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации*

##### *а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:*

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью неправильный.

##### *б) описание критериев и шкалы оценивания практического задания:*

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	Задание выполнено верно
3 балла (продвинутый уровень)	Задание выполнено верно, но имеются неточности
1 балл (пороговый уровень)	Задание выполнено верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задание не выполнено

**На зачет выносятся 10 тестовых вопросов, и 1 практическое задание.** Максимально студент может набрать 15 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «незачтено».

Шкала оценивания	Критерий
------------------	----------

<i>зачтено</i>	8 – 15 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
<i>незачтено</i>	0 – 8 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)

#### 4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

##### 4.1. Вопросы к зачету по дисциплине (модулю) (ОПК-7, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6)

1. Культура как категория. Понятие и содержание организационной культуры История исследования и тенденции развития организационной культуры
2. Влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру Модели организационной культуры
3. Преемственность организационных культур
4. Определение миссии и целей организации
5. Основные элементы и компоненты культуры организации: ценности, основные убеждения, герои, обряды, ритуалы и церемонии.
6. Внешний вид персонала.
7. Структура общения. Трудовая этика и мораль
8. Организационная коммуникация.
9. Межкультурная коммуникация.
10. Виды организационных культур
11. Закрытые и открытые организационные культуры
12. Типологии организационных культур Г. Хофштеда, Т. Е .Дейла и А. А. Кеннеди, Р. Акоффа, М. Бурке, С. Ханди, У. Оучи.
13. Характеристики слабой и сильной организационной культуры.
14. Роль лидера в создании сильной культуры. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.
15. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. Групповая специализация. Эффективность работы группы и конформизм.
16. Типы субкультур.
17. Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации.
18. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления организационной культуры.
19. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
20. Этапы формирования организационной культуры.
21. Роль основателей организации в формировании организационной культуры.
22. Первичные и вторичные способы передачи организационной культуры.

23. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Осуществление организационных изменений. Модели организационных изменений. Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира.
24. Основные этапы изменения культуры организации. Идеология как фактор изменений в культуре организации.
25. Организационная культура как метод коллективной мотивации.
26. Лояльность и приверженность персонала организации. Формирование лояльности персонала к организации.
27. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность
28. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
29. Культурное разнообразие международных компаний.
30. Этапы диагностики
31. Инструменты диагностики
32. Методы диагностики
33. Визуализация организационной культуры
34. Методологические и методические проблемы диагностики организационной культуры
35. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры российских организаций.
36. Профессиональная этика
37. Этика бизнеса.

#### **4.2. Материалы для проверки знаний. Входящий контроль (темы самостоятельны работ) (ОПК-7, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6)**

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Подходы к организационной культуре по Е. Молу.
9. Функции организационной культуры.
10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Жизненный цикл организационной культуры.
12. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования.
13. Модальная и нормативная субкультуры.
14. Гендерные различия субкультуры.
15. Возрастные различия субкультуры.
16. Профессиональные субкультуры.
17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культу-

ре).

19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).
20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
21. Показатели анализа организационной культуры
22. Инструменты оценки организационной культуры.
23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
25. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
26. Этапы формирования организационной культуры.
27. Базовые конкурентные стратегии.
28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.
29. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии культуры в организации.

ции.

30. Этапы изменения культуры организации.
31. Соотношение понятий «эффективность» и «эффект».
32. Модель эффективности Сате.
33. Модель эффективности Парсонса.
34. Модель эффективности Квина—Рорбаха
35. Модель эффективности Питерса—Уотермана.
36. Характеристика основных типов определений культуры и их различия.
37. Сравнительный анализ организационной, корпоративной и предпринимательской культур.
38. Основные подходы и методы изучения организационной культуры.
39. Уровни организационной культуры.
40. Основные признаки организационной культуры.
41. Пути формирования организационных ценностей.
42. Составные элементы ценностной модели организационной культуры.
43. Характеристика символов «высокого» и «низкого» профиля.
44. Параметры японского и западноевропейского менталитетов С. Йошимури.
45. Основные ценностные установки согласно У. Нойману.
46. Основные показатели национальной культуры по Г. Хофстеду.
47. Типы организационных культур по Т. Дилу, А. Кеннеди.
48. Векторы ценностных ориентации организационной культуры согласно типологии Р.

Блейка, Д. Мутона.

49. Основа типологии организационной культуры С. Ханди.
50. Основные типы организационных культур по К. Камерону, Р. Куинну.
51. Основные характеристики рыночной культуры.
52. Модель конкурентных стратегий.
53. Основные конкурентные стратегии.
54. Взаимосвязь конкурентных стратегий М. Портера и типов культур по К. Камерону, Р. Куинну.
55. Решение проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
56. Основные модели формирования организационной культуры.

57. Основные методы поддержания и укрепления организационной культуры.
58. Этапы изменения культуры организации по Камерону, Куинну.
59. Этапы изменения культуры организации, обоснованные В. Козловым.
60. Эффективность организационной культуры.

#### 4.3. Задания для аудиторных работ (ОПК-7, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6)

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Подходы к организационной культуре по Е. Молу.
9. Функции организационной культуры.
  10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
  11. Жизненный цикл организационной культуры.
  12. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования.
  13. Модальная и нормативная субкультуры.
  14. Гендерные различия субкультуры.
  15. Возрастные различия субкультуры.
  16. Профессиональные субкультуры.
  17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
  18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).
  19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).
  20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
  21. Показатели анализа организационной культуры
  22. Инструменты оценки организационной культуры.
  23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
  24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
  25. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
  26. Этапы формирования организационной культуры.
  27. Базовые конкурентные стратегии.
  28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.
  29. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии культуры в организации.
  30. Этапы изменения культуры организации.
  31. Соотношение понятий «эффективность» и «эффект».
  32. Модель эффективности Сате.
  33. Модель эффективности Парсонса.

34. Модель эффективности Квина—Рорбаха
35. Модель эффективности Питерса—Уотермана.
36. Характеристика основных типов определений культуры и их различия.
37. Сравнительный анализ организационной, корпоративной и предпринимательской культур.
38. Основные подходы и методы изучения организационной культуры.
39. Уровни организационной культуры.
40. Основные признаки организационной культуры.
41. Пути формирования организационных ценностей.
42. Составные элементы ценностной модели организационной культуры.
43. Характеристика символов «высокого» и «низкого» профиля.
44. Параметры японского и западноевропейского менталитетов С. Иосимури.
45. Основные ценностные установки согласно У. Нойману.
46. Основные показатели национальной культуры по Г. Хофстеду.
47. Типы организационных культур по Т. Дилу, А. Кеннеди.
48. Векторы ценностных ориентации организационной культуры согласно типологии Р. Блейка, Д. Мутона.
49. Основа типологии организационной культуры С. Ханди.
50. Основные типы организационных культур по К. Камерону, Р. Куинну.
51. Основные характеристики рыночной культуры.
52. Модель конкурентных стратегий.
53. Основные конкурентные стратегии.
54. Взаимосвязь конкурентных стратегий М. Портера и типов культур по К. Камерону, Р. Куинну.
55. Решение проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
56. Основные модели формирования организационной культуры.
57. Основные методы поддержания и укрепления организационной культуры.
58. Этапы изменения культуры организации по Камерону, Куинну.
59. Этапы изменения культуры организации, обоснованные В. Козловым.
60. Эффективность организационной культуры.

#### **4.4. Промежуточный контроль. Тестовые задания (ОПК-7, ПК-1, ПК-3, ПК-4, ПК-6)**

- Антропологический подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
  - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
  - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
  - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 2) Отметьте факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.
- a) квалификация, образование и общий уровень развития персонала,
  - b) характер и содержание работы,
  - c) уровень правового развития общества,

- d) отношение к организационной культуре компании потребителей.
- 3) Социологический подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
  - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
  - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
  - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 4) Философский подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
  - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
  - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
  - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 5) Что не относится к характеристикам, на основе которых Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру
- a) коммуникационная система и язык общения,
  - b) внешний вид,
  - c) привычки и традиции,
  - d) контроль.
- 6) Отметьте элементы рамочной конструкции конкурирующих ценностей организационной культуры, которые присущи типологии К. Кэмерона и Р. Куинна.
- a) клан,
  - b) феминизм,
  - c) иерархия,
  - d) бюрократия.
- 7) Что не относится к элементам организационной культуры?
- a) ценности,
  - b) нормы,
  - c) символика,
  - d) образцы базовых предложений.
- 8) Какие уровни организационной культуры существуют?
- a) поверхностный,
  - b) глубинный,
  - c) внешний,
  - d) внутренний.
- 9) Способствовать реализации стратегии организации посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего высокую организационную эффективность и лояльность персонала организации – это:
- a) определение организационной культуры;
  - b) цель организационной культуры;
  - c) функция организационной культуры;
  - d) механизм действия организационной культуры.
- 10) Отметьте возможные подходы к организационной культуре, которые выделил Е. Молл.
- a) внешний,



- b) внутренний,
  - c) понятийный,
  - d) когнитивный.
- 11) Какой функции организационной культуры не существует? а) ресурсосберегающей,
- b) ценностеобразующей,
  - c) коммуникационной,
  - d) инновационной.
- 12) К какой функции организационной культуры можно отнести «развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива»?
- a) мотивирующей,
  - b) коммуникационной,
  - c) стабилизационной,
  - d) познавательной.
- 13) Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру? а) характер и содержание работы компании,
- b) внутренний и внешний дизайн компании,
  - c) уровень научно-технического развития отрасли,
  - d) политика компании в области инноваций.
- 14) Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?
- a) деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
  - b) этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
  - c) общие экономические условия,
  - d) средства и методы, используемые для достижения цели.
- 15) Когда происходит зарождение организационной культуры? а) при объединении людей в группы,
- b) на этапе создания организации,
  - c) при внедрении формальных правил и процедур,
  - d) при внедрении санкций.
- 16) Отметьте факторы определяющие силу организационной культуры? а) разделяемость,
- b) общность,
  - c) индивидуализм,
  - d) интенсивность.
- 17) Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...
- a) разделяемость,
  - b) общность,
  - c) индивидуализм,
  - d) интенсивность.
- 18) Может ли организационная культура формироваться как стихийно, так и специальным образом?

- a) да;
  - b) нет.
- 19) Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать.... а) организационной культурой,
- b) корпоративной культурой,
  - c) предпринимательской культурой,
  - d) субкультурой.
- 20) При наличии каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?
- a) когда имеется большое количество отделов в организации,
  - b) когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других,
  - c) когда существует сплоченность коллектива,
  - d) когда руководитель разделяет ценности персонала.
- 21) ...это культура, господствующая в данный период развития, характеризующая уровень развития и присущая наибольшему числу людей.
- a) нормативная субкультура,
  - b) предпринимательская культура,
  - c) доминирующая культура,
  - d) модальная субкультура.
- 22) Какое название носят различия обусловленные существованием мужской и женской субкультур? а) гендерные,
- b) психофизиологические,
  - c) функциональные,
  - d) ментальные.
- 23) Дискриминация, осуществляемая по отношению к представителям другой возрастной группы носит название... а) профессиональная субкультура,
- b) эйджеризм,
  - c) девиантность.
- 24) Что является важнейшим признаком субкультуры группы девиантов? а) отсутствие долгосрочных целей,
- b) не доброжелательные отношения в коллективе,
  - c) слабая мотивация к соблюдению общепринятых и общезначимых норм поведения,
  - d) потребность в самовыражении.
- 25) Какой фактор модели ценностей, не входят в типологию Г. Хофштеде? а) индивидуализм-коллективизм,
- b) дистанция власти,
  - c) маскулинизация - феминизация,
  - d) преемственность в управлении.
- 26) Отметьте правильное утверждение.
- a) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили шесть базисных признаков национального своеобразия организационных культур;
  - b) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг не учитывали влияние отношение к окружающей среде;

- с) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили сущность организационной культуры. 27) Отметьте те параметры, по которым Ф. Тромпенаарс сравнивает виды организационных культур. а) равенство - иерархия,
- б) ориентация на личность - ориентация на задачу (цель),
- с) ориентация на внутреннюю среду - ориентация на внешнюю среду,
- д) ориентация на подчинённого - ориентация на руководителя.
- 28) Отметьте те типы организационной культуры, которые выделили Т. Дил и А. Кеннеди.
- а) культу «продвижения продукции»,
- б) культуру «усердной работы»,
- с) культуру «процесса»,
- д) культуру «крутых организаций».
- 29) Укажите авторов, которые предложили типологию организационных культур по признаку специфики гендерных отношений.
- а) С. Медок и Д. Паркин,
- б) Т. Дил и А. Кеннеди,
- с) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг,
- д) К. Кэмерон — Р. Куинн.
- 30) Отметьте, что организационная культура обеспечивает одновременно. а) стабильность и приспособляемость;
- б) повышение мотивации и карьерный рост;
- с) обеспечение организации кадрами и повышение эффективности.
- 31) Верно ли утверждение: «Содержательные показатели относятся к аспектам организационной культуры, которые должны играть роль намеков в сценариях, помогая индивидам распознать культурные ценности своей организации».
- а) верно;
- б) не верно.
- 32) какого инструмента оценки организационной культуры не существует? а) оценка общего культурного уровня;
- б) инструмент оценки конкурентных ценностей (опросная методика);
- с) оценка потенциала организационной культуры.
- 33) Что не относится к образцовым измерениям организационной культуры? а) сила;
- б) сплоченность;
- с) взаимозаменяемость;
- д) культурный тип (или тип культуры).
- 34) Что подразумевается под гендерным анализом организационной культуры?
- а) определенные социальные связи между работниками-мужчинами и работниками-женщинами;
- б) анализ особенностей организационной культуры с учётом длительности существования организации;
- с) определение взаимосвязи между организационной культурой и возрастом сотрудников предприятия.
- 35) Какого метода поддержания организационной культуры не существует? а) заявления, призывы, декларации руководства;

- b) моделирование ролей, обучение и тренировка;
  - c) проведение ярмарки вакансий;
  - d) критерии принятия на работу, продвижения и увольнения.
- 36) Какое понятие шире?
- a) обряды;
  - b) ритуалы.
- 37) С чего начинается формирование организационной культуры? а) выявление носителей культуры;
- b) определение стартовых позиций персонала;
  - c) выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей;
  - d) оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректировок.
- 38) На какие виды делятся конкурентные преимущества по М.Портеру?
- a) дифференциация продуктов-товаров;
  - b) более низкие издержки на создание и реализацию товаров;
  - c) более высокие издержки на реализацию товаров;
  - d) отсутствие дифференциации товаров.
- 39) Что предлагают К.Камерон и Р.Куинн для выявления соответствия организационной культуры стратегии организации?
- a) проводить систематический анализ предприятия;
  - b) разделить типы организационных культур на 4 категории;
  - c) сравнивать экономические и социально – психологические параметры предприятий.
- 40) «Для адхократической культуры фокус стратегий находится во внешней среде» - верно ли данное утверждение?
- a) да, утверждение верно;
  - b) утверждение не верно.
- 41) Что предлагают Х.Шварц и С.Девис в области взаимосвязи организационной культуры и стратегии предприятия.
- a) использовать только ту стратегию, которая соответствует организационной культуре;
  - b) не выделять взаимосвязь организационной культуры и стратегии предприятия;
  - c) разложить стратегию как единое целое на составные части (задачи).
- 42) Какого этапа изменения организационной культуры не существует?
- a) обоснование необходимых изменений;
  - b) выделение ответственных лиц, которые будут внедрять новую организационную культуру;
  - c) сортировка, отбор, разработка новшеств;
  - d) обсуждение, доработка, внедрение.
- 43) Отметьте, что не включает в себя суть этапа обсуждения, доработки и внедрения изменений организационной культуры.
- a) разработка чёткого плана действий;
  - b) исполнение плана на практике;
  - c) сравнение планов различных предприятий;
  - d) усовершенствование коммуникационных систем.
- 44) Сколько основных этапов включает в себя работа по управлению изменениями организационной культуры?
- a) 2 этапа;

- b) 4 этапа;
  - c) 5 этапов;
  - d) 6 и более.
- 45) Можно ли произвести изменение организационной культуры за месяц? а) да;
- b) нет.
- 46) В чём заключается суть модели эффективности В. Сате?
- a) в рассмотрении влияния организационной культуры на предприятие через 7 процессов;
  - b) в применении на практике методов управления межличностными отношениями;
  - c) в разработке программ повышения уровня организационной культуры.
- 47) Верно ли утверждение: «Кооперацию как образец поведения в организации нельзя устанавливать только с помощью формальных управленческих мер».
- a) да;
  - b) нет.
- 48) По каким направлениям осуществляется влияние организационной культуры на коммуникации?
- a) отсутствие необходимости коммуницировать в делах, по которым имеются разделяемые предположения;
  - b) разделяемые предположения обеспечивают направленность и оказывают помощь в интерпретации получаемых сообщений;
  - c) все варианты верны;
  - d) все варианты не верны.
- 49) Суть какой модели состоит в том, что для своего выживания и процветания любая организация должна быть способной адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных ею целей, интегрировать свои части в единое целое и, наконец, быть признанной людьми другими организациями.
- a) Модели Сате;
  - b) Модели Парсонса;
  - c) Модели Квина—Рорбаха;
  - d) Модель Питерса—Уотермана.
- 50) Кому принадлежит модель «Конкурирующие ценности и организационная эффективность».
- a) Сате;
  - b) Парсонсу;
  - c) Квину и Рорбаху.
- 51) Какая из моделей выявила связь между культурой и успехом в работе организации?
- a) Модели Сате;
  - b) Модели Парсонса;
  - c) Модели Квина—Рорбаха;
  - d) Модель Питерса—Уотермана.

### Основные индикаторы оценки самостоятельной работы

При оценке студента на зачете используется балльно-рейтинговая система. Зачет оценивается «зачтено» и «не зачтено».

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>Оценка «зачтено»</b>	правильно ответил на все вопросы в билете
<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>Оценка «не зачтено»</b>	студент не справился с вопросами в билетах

*Самостоятельные работы (метод проблемного обучения)*

*При оценке выполнения студентом самостоятельных работ используется балльнорейтинговая система. Выполнение проблемного обучения оценивается из 3 баллов.*

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>2 балла</b>	студент владеет категориальным аппаратом, дает определения, выявляет содержание понятий
<b>1 балл</b>	владение студентом категориальным аппаратом недостаточно
<b>0 баллов</b>	студент не участвовал в выполнении метода проблемного обучения

*При оценке реферата используется балльно-рейтинговая система. Реферат оценивается из 3 баллов.*

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>2 балла</b>	присутствуют ясность и четкость изложения, работа отвечает основным требованиям
<b>1 балл</b>	студент не достаточно четко определяет рассматриваемые понятия, примеры не приводятся;
<b>0 баллов</b>	студент не выполнял реферат.

*При оценке заданий для самостоятельной работы используется балльно-рейтинговая система. Доклад оценивается из 5 баллов.*

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>Оценка «отлично» (5 баллов)</b>	Выполнены все требования: обозначена проблема и обоснована её актуальность
<b>Оценка «хорошо» (3 балла)</b>	Основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. Нет четко обозначенной проблемы и ее актуальности
<b>Оценка «удовлетворительно» (1 балл)</b>	Не все выполнены задания
<b>Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов)</b>	Задания не сданы

*При оценке проверочных тестов используется балльно-рейтинговая система.*

По каждой теме предусмотрено тестирование по 10 вопросам. За каждый ответ максимально начисляется 0,5 балла:

- 0,5 балла – ответ полностью правильный
- 0,25 балла – ответ неполный (частично правильный)
- 0 баллов – ответ неправильный

Максимально по всем темам студент может набрать 35 баллов

<b>Шкала оценивания</b>	<b>Критерий</b>
<b>31-35 баллов</b>	– студент демонстрирует высокий уровень знаний по темам дисциплины
<b>15-30 балла</b>	– студент демонстрирует достаточный уровень знаний по темам дисциплины
<b>5-14 баллов</b>	– студент демонстрирует допустимый уровень знаний по темам дисциплины
<b>0-4 баллов</b>	– студент показал недостаточный уровень знаний по темам дисциплины

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬ-  
НОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕР-  
СИТЕТ ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственного, муниципального и корпоративного управления»

## **МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.3.В.05 «Организационная культура»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

ОПОП – Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Формы обучения – очная

Рязань 2019



## 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРА

**СЕМИНАР** – один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма занятий позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога. Семинар предназначен для углубленного изучения предмета, овладение методологией, применительно к особенностям изучаемой отрасли науки. на семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из книг, в процессе их пересказа или обсуждения. Подготовка к занятиям по первоисточникам (а не только учебникам), выступление с сообщениями расширяют знания студентов по курсу.

Целью семинара является:

- углубление, систематизация и закрепление знаний, превращение их в убеждения;
  - проверка знаний;
  - привитие умений и навыков самостоятельной работы с книгой;
  - развитие культуры речи, формирование умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, отвечая на вопросы слушателей;
  - умение слушать других, задавать вопросы.
- На семинарском занятии активизируется интеллектуальная и мыслительная деятельность студентов.

Темы семинаров:

- система управления как объект исследования;
- исследования в социально-экономических системах;
- системный анализ в исследовании систем управления;
- логический аппарат в исследовании систем управления;
- планирование, организация, технология и эффективность исследования систем управления, диагностика систем управления организации;
- научная и практическая эффективность исследований.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

**Реферат** – краткая запись идей, содержащихся в одном или нескольких источниках, которая требует умения сопоставлять и анализировать различные точки зрения. Реферат – одна из форм интерпретации исходного текста или нескольких источников. Поэтому реферат, в отличие от конспекта, является новым, авторским текстом. Новизна в данном случае подразумевает новое изложение, систематизацию материала, особую авторскую позицию при сопоставлении различных точек зрения. Реферирование предполагает изложение какого-либо вопроса на основе классификации, обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких источников.

Специфика реферата:

- не содержит развернутых доказательств, сравнений, рассуждений, оценок,
- дает ответ на вопрос, что нового, существенного содержится в тексте.

Требования к структуре реферата:

- 1) титульный лист;
- 2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, подвопроса (пункта);
- 3) введение;
- 4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;
- 5) заключение;
- 6) список использованной литературы;
- 7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем (необязательная часть реферата).

Примерные темы рефератов:

- 1 Сущность и составляющие организационной культуры.
- 2 Зарубежный и отечественный опыт изучения организационной культуры.
- 3 Язык и символы культуры. Функции культуры.
- 4 Культура и личность. Личность как субъект культуры.
- 5 Организационная культура и поведение организации.
- 6 Роль организационной культуры в управлении организацией.
- 7 Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы.
- 8 Основные компоненты организационной культуры: внешний вид персонала.
- 9 Основные компоненты организационной культуры: трудовая этика и мораль.
- 10 Подарки деловому партнеру, коллеге, руководителю.
- 11 Служебный этикет. Этика делового общения.
- 12 Конфликты на работе, поведение секретаря в конфликтных ситуациях.
- 13 Этика ведения телефонных переговоров.
- 14 Этикет поведения за столом во время деловых встреч (сервировка стола).
- 15 Стиль одежды современного сотрудника офиса.
- 16 Этика ведения деловых переговоров.
- 17 Этика ведения телефонных переговоров.
- 18 Этика делового общения (взаимоотношения в коллективе).
- 19 Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность секретаря).
- 20 Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность руководителя).
- 21 Психология подбора персонала и найма на работу.
- 22 Методы подбора персонала.
- 23 Национальные особенности делового этикета (США, Германия, Франция, Великобритания и др. страны Западной Европы, Япония, Арабские страны, Китай и др.).
- 24 Типы и модели организационной культуры.
- 25 Типологии организационных культур, характеристика основных типов.
- 26 Сравнительный анализ моделей организационной культуры (У. Оучи, Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
- 27 Уровни и элементы организационной культуры.
- 28 Проблемы единства, национальных особенностей и формирования организационной культуры компании.
- 29 Самооценка компании.
- 30 Корпоративный кодекс компании. Назначение и структура.
- 31 Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования.
- 32 Понятие и виды субкультур.
- 33 Субкультуры и контркультуры. Причины возникновения и способы взаимодействия.
- 34 Корпоративная религия.
- 35 Технология управления организационной культурой.
- 36 Особенности организационной культуры российских предприятий.
- 37 Особенности организационной культуры российских учебных заведений.
- 38 Методы отбора персонала: анализ российского и зарубежного опыта.
- 39 Влияние организационной культуры на методы привлечения, отбора и адаптации персонала.
- 40 Теории лидерства. Обзор основных концепций.
- 41 Классические теории лидерства.
- 42 Современные теории лидерства.
- 43 Макровзгляд на лидерство.
- 44 Классификация теорий и проблемное поле лидерства.
- 45 Место лидерства в организации.
- 46 Лидерство и власть.
- 47 Какой стиль руководства лучше выбрать.
- 48 Лидер в организации: процесс индивидуального принятия решений.
- 49 Лидерство и лидеры в системе организационной культуры.
- 50 Факторы, определяющие стиль руководства.
- 51 Типы руководителей.
- 52 Варианты стилей управленческой деятельности.
- 53 Морально-психологический климат коллектива.
- 54 Взаимодействие руководителя и группы.
- 55 Формирование стилей мышления в рамках совершенствования управленческой деятельности.
- 56 Выбор стиля руководства. Организация связей между частями организации.
- 57 Организация и структура власти.

- 58 Диагностика стилей мышления.  
 59 Свойства практического мышления.  
 60 Методы разрешения конфликтов.

Критерии оценки рефератов:

Оценка	Критерии
отлично	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
хорошо	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
удовлетворительно	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.