

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой
(к302) Менеджмент

Третьяк С.Н., канд.
экон. наук, доцент



18.05.2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Управление организационной культурой

38.04.03 Управление персоналом

Составитель(и): к.э.н., Доцент, Зенкова Т.Ю.

Обсуждена на заседании кафедры: (к302) Менеджмент

Протокол от 18.05.2022г. № 5

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ ____ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от ____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Управление организационной культурой
разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 958

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

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

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены (курс) 2
контактная работа	10	контрольных работ 2 курс (1)
самостоятельная работа	125	
часов на контроль	9	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Вид занятий				
Лекции	2	2	2	2
Практические	8	8	8	8
В том числе инт.	6	6	6	6
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	125	125	125	125
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Генезис организационной культуры. Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Свойства организационной культуры. Формирования организационной культуры в процессе развития компании. Типологии организационной культуры. Исследовательские подходы к анализу организационной культуры: характеристика символического, когнитивного и систематического подходов. Основные элементы системы поддержания организационной культуры. Факторы, обуславливающие необходимость изменения оргкультуры. Методы и технологии изменения организационной культуры изменения оргкультуры на разных стадиях развития организации. Управление организационной культурой в мультинациональных компаниях.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код дисциплины:	Б1.В.ДВ.01.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Научные проблемы управления персоналом
2.1.2	Теория и практика социального управления
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Стратегия управления человеческими ресурсами
2.2.2	Технологии управления конфликтами и стрессами
2.2.3	Управление социальным развитием коллектива
2.2.4	Преддипломная практика

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	
Знать:	
Правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации; современные коммуникативные технологии на русском и иностранном языках; существующие профессиональные сообщества для профессионального взаимодействия.	
Уметь:	
Применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	
Владеть:	
Методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий.	
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
Знать:	
Закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; особенности межкультурного разнообразия общества; правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия.	
Уметь:	
Понимать и толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества; анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	
Владеть:	
Методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.	
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
Знать:	
Методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.	
Уметь:	
Решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.	
Владеть:	
Технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.	

ПК-2: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
Знать:
Сущность кадрового и интеллектуального потенциала персонала организации и методы его оценки; задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
Уметь:
Проводить оценку кадрового потенциала и разрабатывать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
Владеть:
Навыками оценки кадрового потенциала и разработки задач по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.

ПК-8: Способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру
Знать:
Теоретические основы управления персоналом организации; способы построения организационной культуры, профилактики конфликтов и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации.
Уметь:
Учитывать социальные, этноконфессиональные и культурные различия членов организации; предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности, анализировать их причины и последствия.
Владеть:
Навыками создания и поддержания в организации эффективной организационной культуры, профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержания комфортного морально-психологического климата.

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

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА						
1.1	Организационная культура. Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и корпоративная культура. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. /Лек/	2	1		Л1.1Л2.1 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.12Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

1.2	Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Примеры конкретных методик диагностики. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом. /Лек/	2	1		Л1.1Л2.12 Л2.17Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2.							
2.1	Специфика организационной культуры в России. Управление и организационная культура /Пр/	2	4		Л1.1Л2.1 Л2.11 Л2.12 Л2.14Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	Дискуссии
2.2	Воспроизводство организационной культуры. Методы измерения организационной культуры. /Пр/	2	4		Л1.1Л2.1 Л2.12 Л2.15Л3.2 Э1 Э2 Э3	4	Дискуссии, работа в малых группах
Раздел 3. Самостоятельная работа							
3.1	Изучение теоретического материала по лекциям и учебной литературе /Ср/	2	32		Л1.1Л2.2 Л2.4 Л2.7 Л2.12 Л2.14Л3.1 Л3.2 Э1	0	
3.2	Подготовка к обсуждению /Ср/	2	32		Л1.1Л2.12 Л2.14 Л2.17Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Подготовка домашних заданий к практическим занятиям /Ср/	2	28		Л1.1Л2.2 Л2.12 Л2.14 Л2.16 Л2.17Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.4	Подготовка к контрольным работам по отдельным разделам и всему курсу /Ср/	2	18		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.12 Л2.16Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	0	
3.5	Подготовка к экзамену /Ср/	2	15		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.9 Л2.12 Л2.14 Л2.16Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 4. Промежуточная аттестация							
4.1	/Экзамен/	2	9		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6 Л2.7 Л2.8 Л2.9 Л2.10 Л2.11 Л2.13 Л2.14 Л2.15 Л2.16 Л2.17Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Размещены в приложении

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Грошев И. В., Краснослободцев А. А.	Организационная культура	Москва: Юнити-Дана, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433

6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Шейн Э.Г.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА и лидерство: Учеб.	Санкт-Петербург: Питер, 2007,
Л2.2	Шейн Э.	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА и лидерство	Санкт-Петербург: Питер, 2008,
Л2.3	Щекина Е.Г.	Субкультура новых русских предпринимателей рубежа XX - XXI веков: моногр.	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2012,
Л2.4	Штомпка П., Морозова Н.В.	Доверие - основа общества: моногр.	Москва: Логос, 2012,
Л2.5	Конт О.	Дух позитивной философии	Москва: Директ-Медиа, 2002, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=7130
Л2.6	Дюркгейм Э.	О разделении общественного труда. Определение морального факта	Москва: Директ-Медиа, 2007, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26512
Л2.7	Вебер М.	Протестантская этика и дух капитализма	Москва: Директ-Медиа, 2011, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=47251
Л2.8	Мостовая К. Т.	Влияния лидерских позиций руководителя на социально-психологический климат в коллективе	Москва: Лаборатория книги, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86527
Л2.9	Мартынов Г. И.	Корпоративный дух и организационная культура	Москва: Лаборатория книги, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257
Л2.10	Ридецкая О. Г.	Эффективное лидерство: хрестоматия	Москва: Директ-Медиа, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117872
Л2.11	Лосский Н. О.	История русской философии. Глава восьмая. Владимир Соловьев	Москва: Директ-Медиа, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=131028
Л2.12	Базанова О. С.	Организационное поведение и организационная культура	Москва: Лаборатория книги, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634
Л2.13	Большакова Е. А.	Ваш ребенок — неформал. Родителям о молодежных субкультурах	Москва: Генезис, 2010, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236298
Л2.14	Иванищева О. Н.	Феномены российской культуры: проблемы лингвистического описания	М. Берлин: Директ-Медиа, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429706
Л2.15	Грошев И. В., Емельянов П. В.	Организационная культура	Москва: Юнити-Дана, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117050
Л2.16	Горфинкель В. Я., Торопцов В. С.	Коммуникации и корпоративное управление	Москва: Юнити-Дана, 2015, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119552

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.17	Бехар Г., Голдстайн Д.	Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks	Москва: Альпина Паблишер, 2016, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254528

6.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Казанцева С.А.	Исторический путь российской культуры и просвещения в XIX-первой трети XX века: учебно-метод. пособие	Хабаровск, 1998,
Л3.2	Арбуз Анна	Прикладные социологические исследования	Омск: Омский государственный университет, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237524
Л3.3	Тюрина Ю.А., Олейникова Е.Ю.	Организационная культура: метод. указания	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2016,

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	Научная электронная библиотека	http://elibrary.ru/
Э2	Издания ИД "Коммерсант"	https://www.kommersant.ru
Э3	Информ.агентство РосБизнесКонсалтинг	https://www.rbc.ru

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень программного обеспечения

Windows XP - Операционная система, лиц. 46107380
Office Pro Plus 2007 - Пакет офисных программ, лиц.45525415
Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition - Антивирусная защита, контракт 469 ДВГУПС
Adobe Reader, свободно распространяемое ПО
Free Conference Call (свободная лицензия)
Zoom (свободная лицензия)

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

Профессиональная база данных, информационно-справочная система Гарант - http://www.garant.ru
Профессиональная база данных, информационно-справочная система КонсультантПлюс - http://www.consultant.ru

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

Аудитория	Назначение	Оснащение
355	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Комплект учебной мебели, доска, ПК, видеопроектор с интерактивной доской, видеокамера для прямой трансляции лекций в интернет. Windows 10 Pro - MS DreamSpark, лиц. 700594875, Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 – 43107380. Foxit Reader, Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal License* Контракт 171 ДВГУПС от 01.10.2021, до 01.10.2022
2600	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	комплект учебной мебели, доска.
343	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Читальный зал НТБ	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В ходе изучения дисциплины используются как пассивные методы обучения (лекции), так и интерактивные (лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, аналитическое обсуждение, работа в команде).

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с

преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций. В процессе самостоятельной работы студенты готовятся к практическим занятиям и экзамену, выполняют домашнюю работу осваивая необходимые для усвоения дисциплины знания, умения и владения.

На восьмой неделе у студентов очной формы обучения проводится рубежный контроль. Выполнение всех видов работ, на момент проведения рубежного кон-троля должно соответствовать 48 пунктам рейтинга, получение которых обеспечивается:

- подготовкой к практическим занятиям по темам и активностью участия - 20 баллов;
- подготовкой к опросам – 12 баллов;
- успешным решением задач и бизнес-кейсов - 16 баллов.

Более полному освоению дисциплины способствует внимательное изучение не только основной литературы по курсу, но и дополнительной, рекомендуемой для более глубокого изучения, а также Интернет-ресурсов.

Темы для самостоятельного углубленного изучения отдельных теоретических и практических вопросов организационной культуры:

1. Жизненный цикл компании и особенности проявления организационной культуры на его различных этапах.
2. Организационные обряды и ритуалы как элемент организационной культуры.
3. Особенности управления организационной культурой.
4. Регламентация организационной культуры.
5. Артефакты культуры на примере конкретной компании (Google, Virgin, Exxon, Tesla, РЖД, Роснефть, Сбербанк, Спортмастер, ДВГУПС и др.).
6. Основные этапы формирования организационной культуры.
7. Доверие и его роль в организационной культуре.
8. Социологические методы измерения организационной культуры.
9. Особенности проявления организационной культуры компании в новых медиа.
10. Формирование носителя корпоративной культуры в системе образования.

Задания для самостоятельной работы в рамках подготовки к практическим занятиям:

Тема 2. Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Изучение интернет-сайтов организаций с целью получения представления об элементах и функциях организационной культуры.

Тема 3. Многообразие организационной культуры. Подготовка к выступлению по особенностям организационной культуры отдельных организаций (Google, Apple, Procter&Gamble, McDonalds, DHL, Аэрофлот, Билайн, ДВГУПС, РЖД, Роснефть, Сбербанк, Самбери, Спортмастер и т.д.)

Тема 4. Национальные особенности организационной культуры. Подготовка к выступлению по типам организационной культуры (американская, японская, западноевропейская, китайская)

Тема 5. Организационная культура как инструмент регуляции поведения. Изучение стандартов и кодексов учебных заведений и разработка предложений для кодекса/стандарта ДВГУПС

Тема 6. Роль руководителя в формировании организационной культуры.

Изучение литературных источников с целью определения роли руководителя в формировании и развитии организационной культуры.

Тема 7. Специфика организационной культуры в России.

Изучение вакансий менеджеров по персоналу на сайтах поиска персонала (SuperJob, HH, Job.ru и др.) с целью изучения требований к менеджеру, поиск информации по организации и получению представления об организационной культуре организации.

Тема 8. Методы измерения организационной культуры. Подготовка вопросов в анкету для изучения организационной культуры в организации.

Типовые вопросы для самостоятельной работы и проведения практических занятий приведены в Методических указаниях по изучению дисциплины(Приложение).

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационная культура»:

1. Организационная культура: Методические указания по изучению дисциплины для бакалавров направления 38.03.03 «Управление персоналом» (в приложении) / Тюрина Ю.А., Олейникова Е.Ю. Хабаровск: ДВГУПС, 2016 г.

Дисциплина реализуется с применение ДОТ.

Рекомендации по проведению учебного процесса с использованием ЭИОС университета и ДОТ технологий:

1. Изучить материалы лекций (по слайдам) по всем темам, размещенные на ЭИОС, письменно ответить на поставленные вопросы по лекции
2. Выполнить практические работы - в соответствии с размещенными заданиями.
3. По окончании изучения каждой темы - пройти тест.
4. Для выполнения курсовой работы - познакомиться с Методическими указаниями по выполнению курсовой работы
5. В расписании учебных занятий у преподавателя проставлен код входа в Zoom, Учебные занятия с применением ДОТ проходят в соответствии с утвержденным расписанием. Также можно использовать для проведения групповых и индивидуальных консультаций, решение текущих вопросов - в режиме реального времени.

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Дисциплина: Управление организационной культурой

Формируемые компетенции:

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
		Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.

Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.
--	---	---	--	---

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.