УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Организационная культура в условиях цифровой трансформации
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:

ст. преп. Н.К. Метлаш

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины..... 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП..... 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины..... 4
4. Структура и содержание дисциплины..... 5
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций..... 5
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам)..... 8
4.3 Планы практических и семинарских занятий..... 9
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студен- 16
тов.....
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисци- 19
плины..... 20
7. Материально-техническое обеспечение дисци- 20
плины.....
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине.....
Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Любая современная компания стремится получить эффект синергии в организации командной работы и обрести такое качество взаимодействия и сотрудничества, которое бы требовалось для успешного и эффективного функционирования организации. Организационная культура является важным фактором командной результативности и мотивации персонала. Термин корпоративная культура определяется таким типом организационной культуры сообщества собственников, управляющих, работников компании, который изучается в реализации способности этого сообщества стремиться к общей цели, предпринимая правильные и эффективные шаги к ее достижению в процессе роста и развития компании.

Цель дисциплины – сформировать у студента комплекс знаний, умений и навыков (компетенций) управления организационной культурой в системе взаимодействия персонала организации

Задачи дисциплины:

- анализ концепций организационной культуры, ее типов, условия формирования и соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- анализ условий формирования различных типов организационной культуры и методов ее диагностики;
- анализ технологии организационного, группового и личностного воздействия на культуру организации;
- анализ средств и методов формирования трудовой и исполнительской дисциплины и обучения организационной культуре персонала организации;
- проведение диагностики организационной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Организационное поведение

↓

Организационная культура в условиях цифровой трансформации

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓ **Производственная практика**
(преддипломная практика)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Организационная культура в условиях цифровой трансформации» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Управления персоналом»:

ПК-6. способен участвовать в создании удобной цифровой среды для персонала, с целью сокращения затрат времени и усилий для получения результата

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-6	
ПК-6.5 Участие в создании информационных систем по автоматизации и цифровизации процессов обеспечения персоналом, в том числе с применением элементов искусственного интеллекта	**Знать:** ПК-6.5 З.6 Знает особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации **Уметь:** ПК-6.5 У.9 Умеет применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Направление подготовки: «Управление персоналом». Дисциплина: «Организационная культура в условиях цифровой трансформации» Очная					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекц.	Прак.			
Модуль 1					
Тема 1. Концепция и модели организационной культуры	2	5	7	14	ПК-6.5 З6,У9
Тема 2. Характеристики организационной культуры персонала в моделях ОК	2	5	8	15	
Модуль 2					
Тема 3. Организация процесса диагностики организационной культуры персонала в организации	2	5	8	15	ПК-6.5: З6,У9
Тема 4. Анализ ценностной система организационной культуры персонала	3	5	7	15	
Модуль 3					
Тема 5. Анализ трудовой и исполнительской дисциплины персонала	3	5	7	15	ПК-6.5: З6,У9
Тема 6. Формирование мотивационного поведения персонала	3	5	8	16	
Зачет:			18	18	ПК-6.5: З6,У9
ИТОГО	15	30	63	108	

Направление подготовки: «Управление персоналом». Дисциплина: «Организационная культура в условиях цифровой трансформации» Очно- заочная форма обучения					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекц.	Прак.			
Модуль 1					
Тема 1. Концепция и модели организационной культуры	1	1	12	14	ПК-6.5 З6,У9
Тема 2. Характеристики организационной культуры персонала в моделях ОК	1	1	12	14	
Модуль 2					
Тема 3. Организация процесса диагностики организационной культуры персонала в организации	2	2	13	17	ПК-6.5: З6,У9
Тема 4. Анализ ценностной система организационной культуры персонала	2	2	13	17	
Модуль 3					
Тема 5. Анализ трудовой и исполнительской дисциплины персонала	1	1	12	14	ПК-6.5: З6,У9
Тема 6. Формирование мотивационного поведения персонала	1	1	12	14	
Зачет:			18	18	ПК-6.5: З6,У9
ИТОГО	8	8	92	108	

Пояснительная записка

с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 3-х модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 Включает в себя две учебные темы, по завершению которых будут получены следующие образовательные результаты

Знать: ПК-6.5 З.6 особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации;

Уметь: ПК-6.5 У.9 применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации.

Модуль 2.

В результате прохождения второго модуля студент должен

Знать: ПК-6.5 З.6 особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации;

Уметь: ПК-6.5 У.9 применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации.

Модуль 3.

В результате прохождения второго модуля студент должен

Знать: ПК-6.5 З.6 особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации;
Уметь: ПК-6.5 У.9 применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Системный подход к организационной культуре персонала

Организационная культура как идеология управления. Характеристики и структура организационной культуры. Функции организационной культуры. Модели организационной культура. Организационные преимущества в технологии кадровой работы.

Тема 2. Концепция и модели организационной культуры

Цели и задачи организационной культуры. Кадровая политика организации. Трудовой потенциал организации. Концепция организационной культуры персонала в моделях. Процесс формирования организационной культуры персонала организации.

Тема 3. Управление организационной культурой персонала

Условия формирования организационной культуры на этапах жизненного цикла организации. Цели и задачи организационного развития. Система ценностей персонала организации. Подходы и методы эффективной работы с персоналом организации.

Тема 4. Влияние организационной культуры на стратегию и эффективность организации

Исследования в области ценностной системы современной организации. Нормативные и ценностные основы организационной культуры. Проектирование ценностной системы организации. Принципы организационной культуры формирования группового поведения в организации. Мотивация персонала в организации.

Тема 5. Влияние организационной культуры на характеристики организации

Принцип соответствия культуры системе управления компанией. Механизм формирования и развития организационной культуры. Цели и задачи диагностики организационной культуры персонала. Методы диагностики организационной культуры персонала.

Тема 6. Управление изменением организационной культуры персонала

Влияние культуры на результативность и производительность труда персонала. Организационная культура взаимодействия персонала. Адаптация, обучение и развитие персонала организации.

Тема 7. Программы и технологии организационного развития и организационных преобразований.

Концепция информационного обеспечения и информационного воздействия на трудовые отношения и работу персонала организации. Изменение представлений персонала к организационной культуре. Формирование мотивационного поведения персонала организации.

Тема 8. Мотивация и стимулирование персонала организации

Принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Дисциплина как принцип научной организации труда и трудовых отношений. Организационный климат трудовых отношений в организации.

Тема 9. Изменение ценностной системы организационной культуры

Культура успеха и ожиданий руководителя компании. Исследование имиджа организации. Культура делегирования полномочий в организации и управлении. Развитие компетенций персонала компании. Самоорганизация как интегрирующий фактор организационной культуры персонала.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Семинар 1. Системный подход к изучению организационной культуры

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие компоненты и уровни формирования определяют организационную культуру?
2. Как определяют организационную культуру специалисты в области теории организации?

3. Какие функции и существенные признаки организационной культуры выделяет Дж. К. Лафта?
4. Какие отличительные черты организационной культуры выделяют в своих определениях Э. Шейн, Г.Морган, К. Шольц?
5. Какие измерения организационной культуры выделяют в своих моделях Г. Минцберг, Р.Квина и Дж. Рорбаха, Т. Парсонс, Ч. Ханди?

Семинар 2. Понятие организационной культуры и ее функций

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовой потенциал организации.
2. Функции организационной культуры и ее роль в организационном развитии компании.
3. Организационная культура и самоорганизация персонала.
4. Функции организационной культуры.
5. Какие ресурсы и составляющие организационной культуры определяют реализацию ее функций?

Семинар 3. Влияние организационной культуры на характер социально-трудовых отношений в организации

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Кадровая политика и механизм ее реализации.
2. Соответствие существующей культуры принятой программе обучения, развития и повышения квалификации персонала.

3. Представления и ожидания руководителя об организационной культуре работников компании.
4. Условия, требования и цели формирования системы ценностей социально-трудовых отношений в организации.

Семинар 4. Оценка уровня организационной культуры

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. С какой целью проводится комплексная оценка уровня организационной культуры?
2. Какие аспекты системного подхода к формированию и развитию организационной культуры следует выделить?
3. Какие группы оценок выделяются в процессе осуществления комплексной оценки культуры организации?
4. Какие задачи - функции решаются на этапах комплексной оценки уровня организационной культуры?

Семинар 5. Организация процесса диагностики организационной культуры

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Цели, задачи и этапы процесса диагностики уровня организационной культуры.
2. Объекты оценки уровня организационной культуры персонала организации.
3. Критерии организации процесса функционального построения организационной культуры.

4. Оценка уровня функционального и элементного построения организационной культуры.
5. Оценка уровня организации управления формированием и развитием организационной культуры.

Семинар 8. (продолжение темы 7).

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели в оценке деловой этики организации как субъекта социально-экономических отношений.
2. Качественные и количественные показатели оценки организационной культуры персонала подразделения, организации.
3. Социальные и экономические показатели оценки уровня организационной культуры.
4. Оценка состава нематериальных активов организации в системе организационного поведения.
5. Инструктаж по выбору объекта и критериям процесса оценки уровня организационной культуры.

Семинар 9. Разработка программы диагностики организационной культуры.

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- проект программы организации процесса диагностики уровня организационной культуры;
- подведение итогов работы студентов.

Практическое задание . Разработка проекта программы организации процесса диагностики уровня организационной культуры.

Семинар 10. Проектирование ценностной системы организационного поведения

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Информационный фактор в оценке социально-психологических показателей организационного поведения работника.
2. Психологический фактор организационного поведения работника на этапах подбора, адаптации, оценки, аттестации, развития персонала.
3. Подходы к решению проблемы организационной стабильности в развитии компании.
4. Компетенции и профессиональные качества организационного поведения функциональных групп персонала.
5. Организационное поведение работника и его характеристики (оперативность, компетенция, лидер).
6. Основные факторы организационных изменений (рутина, инновации, кризис, трансформации).

Семинар 11. Влияние организационной культуры на трудовые отношения в организации

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Функции и задачи системы трудовых отношений.
2. Индикаторы эффективной и неэффективной системы коммуникации.
3. Причины неэффективной коммуникации.
4. Основные принципы построения эффективной системы коммуникаций в организации.
5. Роль менеджмента организации в формировании и поддержании организационной культуры.

Семинар 12. Идеология обучения организационной культуре

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Представление об организационной культуре, как идеологии менеджмента организации.
2. Причины текучести и неэффективной работы персонала.
3. "Идеальный работодатель" - перечень возможных конкурентных преимуществ компании с точки зрения привлекательности на рынке труда.
4. Разные подходы к формированию организационной культуры персонала организации.
5. Организационная культура как инструмент управления персоналом: цели и задачи, компетенции персонала, функции, процедуры, технология, ожидаемый результат.

Семинар 13. Организационная культура как мотивационный фактор

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Какая система ценностей, отношений и поведения формирует у персонала стремление к обучению и повышению профессиональной квалификации?
2. Какие ценности определяют «поверхностный» и «глубинный» слой организационной культуры учебного заведения, группы?
3. Какие ожидания определяют представления руководителя и его требования по отношению к поведению работников его подразделения?
4. Какие организационные преимущества обеспечиваются в сотрудничестве руководителя и работников подразделения организации?

5. Определите этапы, цели и задачи процесса обучения культуре в организационной среде компании?

Семинар 14. Организационная культура и организационный климат

Сценарий занятия:

- работа с понятийным аппаратом и закрепление изученного материала;
- разбор ситуационной задачи;
- подведение итогов работы студентов.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы формирования организационной культуры и ее изменения.
2. Культура обучающейся организации. Система знаний организации.
3. Организационная культура и деловая коммуникация.
4. Открытая культура: чувствительность организации к изменению своих традиций, ценностных установок, отношений и представлений персонала организации.
5. Факторы развития личности работников в организации.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль деятельности студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также пользоваться другой литературой библиотечного фонда в системе ИСУ ВУЗ.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем. Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Предмет и задачи изучения курса «Организационная культура».
2. Концепция организационной культуры, ее цели, задачи и этапы формирования.
3. Понятие трудового потенциала организации.
4. Типы организационной культуры и направления исследования.
5. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
6. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
7. Этапы процесса формирования и развития организационной культуры
8. Функции формирования и развития организационной культуры.
9. Элементное обеспечение организационной культуры.
10. Формирование системы внешних коммуникаций и связей организации.
11. Влияние организационной культуры на стратегию организации.
12. Организация и управление процессом формирования и развития организационной культуры
13. Принципы и методы формирования организационной культуры.
14. Методы и принципы поддержания организационной культуры.
15. Цели и диагностика проблем изменения организационной культуры.
16. Культура обучающейся организации и требования к компетенции ее персонала.
17. Информационная составляющая организационной культуры.
18. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
19. Понятие деловой культуры личности в организации в системе трудовых отношений в организации.
20. Цели оценки организационной культуры персонала организации.
21. Цели диагностики организационной культуры персонала организации.

22. Этапы диагностики организационной культуры персонала организации.
23. Методики оценки организационной культуры персонала организации.
24. Объекты оценки организационной культуры персонала организации.
25. Критерии формирования организационной культуры персонала организации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Литература

Основная литература:

1. Дмитриева Л.И. Управление корпоративной культурой в цифровой среде : учебное пособие / Дмитриева Л.И.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2023. — 96 с. — ISBN 978-5-7782-5080-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/155896.html

2. Богачева Т.В. Управление ИТ-персоналом : учебно-методическое пособие / Богачева Т.В.. — Нижний Новгород : Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2024. — 100 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/148934.html

Дополнительная литература:

1. Нагибина Н.И. Экономика управления персоналом. Эффективность системы управления персоналом : учебное пособие / Нагибина Н.И.. — Пермь : Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2024. — 160 с. — ISBN 978-5-398-03177-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/151536.html

2. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендера. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/141537.html

3. Маринович, В. В. Как создать эффективную команду, которая приносит прибыль / В. В. Маринович. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 151 с. — ISBN 978-5-4497-2148-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/129476.html

Интернет-ресурсы:

http://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPR SMART».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение активно используется видеопроекционное оборудование.

Материально-техническое обеспечение дисциплины – классическая доска и видеопроектор для презентаций, аудитория для самостоятельной работы студентов, читальный зал и библиотека. Учебная аудитория в соответствии с расписанием, кабинет для самостоятельной работы студентов, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления "ТИСБИ".

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-6

ПК-6. способен участвовать в создании удобной цифровой среды для персонала, с целью сокращения затрат времени и усилий для получения результата

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	- ПК-6.5 З.6 Знает особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации	Выступление на семинаре Реферат Решение ситуационных задач Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	ПК-6.5 З.6 Знает особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации; ПК-6.5 У.9 Умеет применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации	Выступление на семинаре Реферат Решение ситуационных задач с выводами Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	ПК-6.5 З.6 Знает особенности формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации;	Выступление на семинаре Реферат Решение ситуационных задач с выводами и обоснованием предложений Зачет

		ПК-6.5 У.9 Умеет применять способы формирования организационной культуры в условиях цифровой трансформации	

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и использовать учебники библиотечного фонда в системе ИСУ ВУЗ.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы. Решение ситуационных заданий, приведенных в программе учебной дисциплины обязательно.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа разбивается на три команды. Каждая команда обеспечивается необходимой документацией. Занятие проводится в постоянном взаимодействии с членами команды и с преподавателем. В результате каждая из команд выносит на всеобщее обсуждение свои результаты и может быть оценена как со стороны преподавателя, так и со стороны студентов другой команды.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Организационная культура в условиях цифровой трансформации

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
    2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
    2.1.1 Выступление на семинаре
    2.1.2 Реферат
    2.1.3 Решение ситуационных задач
    2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
    2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
    2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ПК-6** **ПК-6.5**
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З-6
реферат	З-6
Решение ситуационных задач	З-6,У-9
Формы промежуточного контроля	
зачет	З-6,У-9

З- знания, У- умения, В- владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам формирования организационной культуры персонала.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути проблемы организационной культуры персонала организации.

Вопросы на проверку знаний

1. Цели и задачи формирования организационной культуры персонала организации.
2. Трудовой потенциал организации.
3. Функции организационной культуры и ее роль в организационном развитии компании.
4. Организационная культура и самоорганизация персонала.
5. Функции организационной культуры.
6. Кадровая политика и механизм ее реализации.
7. Соответствие существующей культуры принятой программе обучения, развития и повышения квалификации персонала.

8. Представления и ожидания руководителя об организационной культуре работников компании.
9. Условия, требования и цели формирования системы ценностей социально-трудовых отношений в организации.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание темы, логично и последовательно отвечает на вопросы. Дает развернутый ответ с анализом примера из практики	100-90
Демонстрирует полное понимание темы, логично и последовательно отвечает на вопросы, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, может охарактеризовать суть социального явления в организационной практике.	70-79
Может сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить типы, методы и т.п., но не может дать характеристику проблемы	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе, либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Исследования в области ценностной системы современной организации.
2. Нормативные и ценностные основы организационной культуры.

3. Принципы организационной культуры формирования командной работы в организации.
4. Мотивация и стимулирования персонала в организации.
5. Направления исследования организационной культуры персонала организации.
6. Проектирование организационной культуры организации.
7. Качественные и количественные показатели оценки организационной культуры персонала подразделения, организации.
8. Показатели в оценке деловой этики организации.

Критерии оценивания реферата	**Баллы**
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, представленные источники реферата используются.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы	60-65

2.1.3. Решение ситуационных задач

Задание 1. Разработать проект организационного процесса диагностики уровня организационной культуры подразделения:

1. Определите цель процесса и основные критерии его разработки.
2. Определите критерии организации процесса.

3. Выделите функциональные задачи процесса диагностики организационной культуры.
4. Определите процедуру организационного процесса.
5. Выделите проблему диагностики уровня ОК в системе количественных и качественныхпоказателей уровня ОК.
6. Определите объект анализа и приоритет в решении задач диагностики ОК, в соответствие со своим выбором объекта.
7. Составьте план мероприятий по решению задач диагностики ОК в рамках объекта анализа.
8. Определите экономические показатели и показатели деловой этики, характеризующие уровень организационной культуры персонала подразделения компании.

Критерии оценивания ситуационной задачи

Результаты выполнения заданий оформляются письменно.

Критерии оценивания	**Баллы**
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения ситуационных задач, применены теоретические знания. Ответ полный, приведен перечень критериев, необходимых в анализе организационного процесса. Сформулированы выводы о роли организационной культуры персонала в организационном процессе.	90-100
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов, применены теоретические знания. Ответ полный, приведен перечень критериев, необходимых в анализе организационного процесса.	80-89
Ситуация понята студентом. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике. Ситуационное задание выполнено частично.	70-79
Ситуация изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. Ответ неполный.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1. Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы для подготовки к зачету

1. Концепция и цели организационной культуры персонала организации.
2. Формирование коммуникативной культуры персонала в организации.
3. Принципы структурной модели «сотрудничество – координация».
4. Процесс диагностики организационной культуры в организации.
5. Алгоритм диагностики организационной культуры.
6. Организационная культура и стратегия развития организации.
7. Функции и особенности организационной культуры персонала.
8. Характеристики мотивационного поведения персонала организации.
9. Этические нормы взаимоотношений в организации.
10. Лидерство в организации.
11. Условия и перспективы развития коммуникации в организации.
12. Социальная и групповая динамика в организации.
13. Социально-психологические факторы в системе мотивации и стимулирования персонала.
14. Нормативно-правовые основы организационной культуры.
15. Дисциплина как принцип научной организации труда.
16. Типология моделей коммуникативного поведения в организации.
17. Влияние мотивации на результативность организации.
18. Сопротивление изменениям в организации и их преодоление.

2.2.2. Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков

Пример задания. Разработать организационный процесс контроля трудовой и исполнительской дисциплины:

1. Выделите критерии контроля в системе показателей трудовой дисциплины в соответствие с документами организации.

2. Выделите критерии контроля в системе показателей исполнительской дисциплины в соответствие с документами по особым ситуациям в делопроизводстве.
3. Определите требования к организационному поведению персонала подразделения или компании.
4. Составьте план мероприятий по диагностике и формированию организационной культуры.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки и критерии, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку в решении проектной задачи. Причем студент не затрудняется с ответом, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Проектная задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая	**A**	**90-86**	**зачтено**	

структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задание выполнено, правильно обосновывает выбор процедуры процесса. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами выполнения практических заданий. В работе над заданием допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами выполнения практических заданий. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении действий в решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Трудности с выполнением задания. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практического задания и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть	**E**	**65-61**	**зачтено**	

конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**зачтено**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на поставленные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений социальной теории и практики. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задание не может выполнить.	**F**	**Менее 60**	**Не зачтено**	**Компетенции не сформированы**