


МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории,  
международных отношений и социально-политических наук  
Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института истории,  
международных отношений и  
социально-политических наук

 С.А. Дитковская  
« 14 » января 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля и  
промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
Корпоративная культура как инструмент эффективного управления  
персоналом

По направлению подготовки – 39.04.03 Организация работы с молодежью  
(уровень магистратуры)

Профиль подготовки – Управление молодежной политикой

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 (4 семестр), 3 (7 триместр)

Разработчики:

доцент кафедры  
социальной педагогики и  
организации работы с молодежью

**Акиншева И.П.**

Заведующий кафедрой  
социальной педагогики и  
организации работы с молодежью

 **И.П. Акиншева**

Протокол

от « 12 » января 2026 г. № 6

Луганск, 20 26

## Структура и содержание дисциплины

### 1. Цели и задачи дисциплины.

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов знаний в области управления персоналом, практических навыков исследования корпоративных культур образовательных учреждений и овладение методиками их развития.

Задачи: овладеть основным понятийным аппаратом в области исследования культуры организации; научить студентов проводить комплексный анализ корпоративных культур организаций; исследовать основные принципы формирования структуры управления в современных образовательных учреждениях, взаимосвязь их структурных подразделений и принципы межкультурной коммуникации; научить магистров основным методам и инструментам формирования и поддержания корпоративных культур в образовательной сфере.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Учебная дисциплина «Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин подготовки студентов (Б1.В.07).

Необходимыми условиями для освоения учебной дисциплины являются:

знания объекта, предмета социальной педагогики, ее принципов, форм и методов в работе с молодежью;

умения осваивать и анализировать новые научные знания;

навыки конспектирования, обобщения и систематизации учебного материала; выражения и обоснования своей позиции по основным вопросам, логичного изложения учебной информации, владения компьютером и поиска специализированной научной литературы.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Управление общественными отношениями», «Методы управленческого консультирования», «Формирование имиджевой стратегии и инструмента имиджеологии» и служит основой для организации научно-педагогических исследований и оформления их в виде магистерской диссертации.

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные		
<b>ОПК-3.</b> Способен систематизировать и представлять	<b>ИОПК-3.1.</b> Систематизирует результаты	<b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; виды и формы

результаты профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления	<p>профессиональной деятельности в сфере молодежной политики в форме научных и аналитических отчетов</p> <p><b>ИОПК-3.2.</b> Представляет результаты научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций</p> <p><b>И О П К - 3 . 3 .</b> У м е е т осуществлять мониторинг, сбор и обработку информации об основных тенденциях в сфере молодежной политики; готовить аналитическую и другую отчетную информацию по результатам профессиональной деятельности в сфере молодежной политики</p>	<p>представления результатов профессиональной деятельности; базовые основы разработки новых форм и методов организации работы с подростками и молодежью;</p> <p><b>Уметь:</b> 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, представлять результаты профессиональной деятельности, в том числе и в форме публичного выступления</p> <p>обеспечивать организационные условия для внедрения инноваций по организации работы с подростками и молодежью;</p> <p><b>Владеть:</b> 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, навыками систематизации и представления результатов профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления</p> <p>навыками осуществления и внедрения новых форм и методов работы по обслуживанию подростков и молодежи.</p>
--	---	--

#### 4. Структура и содержание учебной дисциплины

##### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов / зачетных единиц	
	Очная форма	Заочная форма
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>
<b>Обязательная аудиторная нагрузка (всего часов), в том числе:</b>	<b>36</b>	<b>12</b>
Лекции	12	6
Семинарские занятия	24	6

Практические занятия		
Лабораторные работы		
Курсовая работа / курсовой проект		
Контроль	36	12
<b>Самостоятельная работа студента (всего часов)</b>	<b>36</b>	<b>84</b>
Форма аттестации	экзамен	экзамен

## **4.2. Содержание разделов дисциплины.**

### **Тема 1. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры.**

Представление о культуре в различных науках. Культура как целостная система ценностей. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактические и антропологические определения культуры. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Культура, организация, организационная культура. Основные термины и понятия. История возникновения понятия организационной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре. Основные атрибуты организационной культуры. Корпоративная и организационная культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).

### **Тема 2. Типология организационных культур.**

Критерии типологий культур. Типология Р. Рюттингера. Классификация Дила и Кеннеди.

Классификация М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. (С. Медок и Д. Паркин). Четыре типа организационных культур. Инструменты оценки типа культуры. Профили организационной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

### **Тема 3. Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).**

Характеристики слабой и сильной организационной культуры. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные,

персонализированные культуры. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании. Изменение организационной культуры. Роль лидера в создании сильной культуры. Справедливость распределения вознаграждения и символов статуса организации. Институционализация образцов поведения. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.

#### **Тема 4 Преданность организации как составляющая корпоративной культуры**

Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком). Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер). Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.

#### **Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры в образовательной сфере**

Основные методы формирования корпоративной культуры в образовательном учреждении. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами образовательного учреждения: формальными и неформальными способами. Обучение навыкам, которые особенно важны для новой культуры (например, вежливое общение с учащимися) Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры.

#### **Тема 6. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.**

Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с учащимися; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов организации, сохранение коммерческой тайны, способы представления организации).

### **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 7 триместр			
1	Понятие, структура и содержание корпоративной культуры.	2	2
2	Типология организационных культур.	2	-
3	Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).	2	-

4	Преданность организации как составляющая корпоративной (организационной) культуры.	2	-
5	Формирование и поддержание корпоративной культуры в образовательной сфере.	2	2
6	Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.	2	2
<b>Итого:</b>		<b>12</b>	<b>6</b>

#### 4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/ п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 7 триместр			
1	Понятие, структура и содержание корпоративной культуры.	4	2
2	Типология организационных культур.	4	-
3	Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).	4	-
4	Преданность организации как составляющая корпоративной (организационной) культуры.	4	-
5	Формирование и поддержание корпоративной культуры в образовательной сфере.	4	2
6	Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.	4	2
Итого:		24	6

#### 4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/ п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 7 триместр				
1	Понятие, структура и содержание корпоративной культуры.	Конспект, составление глоссария	6	18
2	Типология организационных культур.	Конспект	6	12
3	Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).	Конспект	6	12
4	Преданность организации как составляющая корпоративной (организационной) культуры.	Конспект	6	12
5	Формирование и поддержание корпоративной культуры в образовательной сфере.	Конспект	6	18
6	Корпоративные стандарты. Методы и технологии	Конспект, анализ корп. культуры	6	12

	диагностики корпоративной культуры.	образовательного учреждения		
<b>Итого:</b>			<b>36</b>	<b>84</b>

#### **4.7. Курсовые работы.**

Учебным планом не предусмотрены.

#### **5. Методическое обеспечение. Образовательные технологии.**

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

*Технология объяснительно-иллюстративного обучения* (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии);

*Информационные технологии:* использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) при подготовке к лекциям, практическим (семинарским) занятиям.

*Технологии проблемного обучения* (метод проблемных заданий, метод эвристической беседы).

*Технологии развивающего обучения* (метод творческих заданий, ролевых игр).

Помимо этого, при изучении дисциплины используются традиционные методы обучения: лекции, семинарские занятия.

#### **6. Формы контроля освоения дисциплины.**

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- выступление на семинарских занятиях;
- участие в дискуссиях;
- самостоятельное конспектирование литературы и ее анализ;
- выполнение индивидуальных заданий;
- выполнение самостоятельной работы;
- письменные ответы на модульных контрольных работах.

Промежуточный контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного экзамена для очной и заочной формы обучения, который включает в себя ответы на теоретические вопросы по дисциплине.

Система оценивания учебных достижений студентов, оценочные средства представлены в фонде оценочных средств к рабочей программе учебной дисциплины (приложении).

#### **Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале**

<b>Четырехбал- льная система оценивания экзамена</b>	<b>100- балльная шкала</b>	<b>Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале</b>	<b>Система оцени- вания зачета</b>
--	------------------------------------	--	--

Отлично	<b>90–100</b>	<b>А</b> - отлично - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	<b>83–89</b>	<b>В</b> - очень хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	<b>75–82</b>	<b>С</b> - хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	<b>63-74</b>	<b>Д</b> - удовлетворительно - теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	<b>50-62</b>	<b>Е</b> - посредственно - теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	<b>21-49</b>	<b>FX</b> - неудовлетворительно - теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено



Неудовлетворительно	<b>0-20</b>	<b>Г</b> - неудовлетворительно - теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	
---------------------	-------------	--	--

## **7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература:**

1.Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. / Василенко С.В.. – Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. – 105 с. – ISBN 978-5-394-01662-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/5971.html> (дата обращения: 27.01.2025). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

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> (дата обращения: 22.07.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей

### **б) дополнительная литература:**

1.Конталев В. А. Управление персоналом: Основы теории организационной культуры : учебное пособие / Конталев В. А.. – Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2008. – 254 с. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/46779.html> (дата обращения: 27.01.2025). – Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2.Крестьянова, Е. Н. Корпоративная культура : методические указания / Е. Н. Крестьянова, Ю. А. Левашева, Т. В. Филатов. – Самара : СамГАУ, 2019. – 24 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/123618> (дата обращения: 27.01.2025). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный.

1. «Журнал исследований социальной политики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://jsps.hse.ru/issue/archive>, свободный.

2. Журнал «Организация работы с молодежью» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ovv.esrae.ru/issue>, свободный.

### 3. Интернет-ресурсы:

1. КиберЛенинка : научная электронная библиотека : сайт. – 2023. – URL: <https://cyberleninka.ru>
2. Журнал исследований социальной политики : журнал : сайт. – 2023. – URL: <https://jsps.hse.ru/issue/archive>
3. Организация работы с молодежью : журнал : сайт. – 2023. – URL: <http://ovv.esrae.ru/issue>
4. Лань : электронная библиотечная система : сайт. – 2023. – URL: <https://e.lanbook.com/>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Аудиторное оснащение: лекционная аудитория, рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером, рабочие места студентов, канцелярское оснащение учебного процесса.

Лекционные занятия: мультимедийная аудитория: компьютер мультимедиа с прикладным программным оснащением: проектор, колонки, программа для просмотра видео файлов, система видеомонтажа, телевизор, электронные презентации по темам дисциплины.

Семинарские (практические) занятия: компьютерный класс, презентационная техника (телевизор).

Преподавание дисциплины предусматривает доступ обучающихся к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде университета, которая обеспечивает возможность доступа обучающихся к информационно-коммуникационной сети «Интернет».

## 9. Лист дополнений и изменений

[illegible]