

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.07.2023 13:23:11
Уникальный идентификатор документа:
f498e59e83f65dd7c7ce7bb8a25cbbabb33ebc58

**Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)**

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



М.В. Усынин

«29» мая 2023 г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Направление подготовки: 43.03.03 Гостиничное дело
Профиль подготовки: Управление в гостиничном бизнесе
Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора - 2022

Автор-составитель: Угрюмова Н.В.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	9
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	19

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Организационная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-9.1. Знает базовые принципы функционирования экономики; оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики
	УК-9.2. Умеет использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели
	УК-9.3. Владеет финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски
УК-10 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-10.1. Знает действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним
	УК-10.2. Умеет организовывать мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе
	УК-10.3. Владеет правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности
ПК-1. Способность проводить анализ, обоснование и выбор решения по со-зданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания	ПК-1.1. Осуществляет бизнес-анализ при создании продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания.
	ПК-1.2. Осуществляет обоснование и выбор возможных организационно-управленческих решений по созданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания.
	ПК-1.3. Применяет обосновано законодательство РФ в области профессиональной деятельности при разработке продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания.
ПК-4. Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами.	ПК-4.1. Организует встречи, переговоры, презентации гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам.
	ПК-4.2. Разрешает проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами.
	ПК-4.3. Владеет английским языком или другим иностранным языком при реализации

	технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации.
ПК-9. Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации.	ПК-9.1. Выполняет расчет по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг.
	ПК-9.2. Составляет проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность организации.
	ПК-9.3. Использует методы сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-9	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-9.1. Базовые принципы функционирования экономики; оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики
			<i>2 Этап - Уметь:</i> УК-9.2. Использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели
			<i>3 Этап - Владеть:</i> УК-9.3. Финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски
2.	УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-10.1. Действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним
			<i>2 Этап - Уметь:</i> УК-10.2. Организовывать мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской

		им профессиональной деятельности в	позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе
			3 Этап - Владеть: УК-10.3. Правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности
3.	ПК-1	Способность проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания	1 Этап - Знать: ПК-1.1. Основы бизнес-анализа при создании продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания
			2 Этап - Уметь: ПК-1.2. Осуществлять обоснование и выбор возможных организационно-управленческих решений по созданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания
			3 Этап - Владеть: ПК-1.3. Навыками применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности при разработке продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания.
4.	ПК-4	Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами.	1 Этап - Знать: ПК-4.1. Способы организации встреч, переговоров, создания презентаций гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам
			2 Этап - Уметь: ПК-4.2. Разрешать проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами
			3 Этап - Владеть: ПК-4.3. Английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации.
5.	ПК-9	Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации.	1 Этап - Знать: ПК-9.1. Способы выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг
			2 Этап - Уметь: ПК-9.2. Составлять проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную

			деятельность организации
			<i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-9.3. Методами сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники.

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-9	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-9.1. Базовые принципы функционирования экономики; оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-9.2. Использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-9.3. Финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	ЗАЧТЕНО 1.Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2.Правильная формулировка экономических категорий и закономерностей. 3.Умение выявлять и объяснять функциональные связи и зависимости; 4.Знание формул, умение выявлять количественные зависимости, осуществление экономико-математические расчетов, построение графиков; 5.Иллюстрация теоретических положений примерами из реалий экономической жизни; 6.Выполнение
2.	УК-10	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-10.1. Действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-10.2. Организовывать мероприятия, обеспечивающие	ЗАЧТЕНО 1.Глубокое и прочное усвоение программного материала. 2.Правильная формулировка экономических категорий и закономерностей. 3.Умение выявлять и объяснять функциональные связи и зависимости; 4.Знание формул, умение выявлять количественные зависимости, осуществление экономико-математические расчетов, построение графиков; 5.Иллюстрация теоретических положений примерами из реалий экономической жизни; 6.Выполнение

			формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-10.3. Правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности	практических заданий и самостоятельной работы за семестр; 7.Точность и обоснованность выводов; 8.Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы; 9.Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь.
3.	ПК-1	Способность проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-1.1. Основы бизнес-анализа при создании продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-1.2. Осуществлять обоснование и выбор возможных организационно-управленческих решений по созданию продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-1.3. Навыками применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности при разработке продуктов и услуг в сфере гостеприимства и общественного питания.	НЕ ЗАЧТЕНО 1.Незнание значительной части программного материала; 2.Незнание основных терминов, классификаций; 3.Неумение выявлять количественные зависимости, незнание формул, неумение строить графики; 4.Неумение решать задачи по экономическим расчетам; 5.Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения; 6.Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы; 7.Неправильные
4.	ПК-4	Способен осуществлять взаимодействие с потребителями и заинтересованными сторонами.	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-4.1. Способы организации встреч, переговоров, создания презентаций гостиничного продукта потребителям, партнёрам и другим заинтересованным сторонам <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-4.2. Разрешать проблемные ситуации с потребителями, партнерами, заинтересованными сторонами <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-4.3. Английским языком или другим иностранным языком при реализации технологического обслуживания потребителей гостиничных	незнание формул, неумение строить графики; 4.Неумение решать задачи по экономическим расчетам; 5.Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения; 6.Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы; 7.Неправильные

			услуг с учетом характеристик постоянных клиентов гостиничного комплекса на уровне, обеспечивающем эффективные профессиональные коммуникации.	ответы на дополнительные вопросы.
5.	ПК-9	Способен осуществлять сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации.	<i>1 Этап - Знать:</i> ПК-9.1. Способы выполнения расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимых для производства и реализации выпускаемой продукции, освоения новых видов продукции, производимых услуг <i>2 Этап - Уметь:</i> ПК-9.2. Составлять проекты финансово-хозяйственной деятельности (бизнес-планов) организации на основе нормативно-правовых актов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность организации <i>3 Этап - Владеть:</i> ПК-9.3. Методами сбора и обработки экономической информации, а также осуществления технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности организации, с использованием вычислительной техники.	

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Тема 1. На основании изучения теоретических источников необходимо заполнить таблицу 1.

Внесите в таблицу 1 факторы внешней и внутренней среды, оказывающие влияние на особенности организационной культуры компании.

Таблица 1

Факторы влияния	Влияние фактора на организационную культуру
Со стороны внешней среды	
Со стороны внутренней среды	

Работы выполняются письменно индивидуально.

Тема 1. Изучите сайты крупные известных компаний (РЖД, Аэрофлот, Google и др.), выпишите в таблицу ценности компании, поясните их проявление и влияние на результаты деятельности компании, отношение потребителей. Сделайте выводы.

Таблица 2

Компания, сфера деятельности	Ценности	Проявление	Влияние на персонал	Влияние на потребителя

Тема 4. Задание: Определите взаимосвязь миссии компании, стратегии и организационной культуры. Сделайте выводы о значимости организационной культуры.

Таблица 3

Миссия компании	Стратегия компании	Тип организационной культуры

Работа со словарем

Работа со словарем ключевых терминов реализуется в работе по следующим темам: темы 1, 2, 6: «Основные понятия курса.», «Основные компоненты ОК.», «Понятие и виды субкультур». Студенты знакомятся с содержанием основных терминов на лекционных и практических занятиях, при работе с основными литературными источниками по дисциплине «Организационная культура» составляют словарь терминов по данному направлению работы с персоналом.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Выполнение практических заданий по анализу информации по дисциплине, умению ее применять на практике

Задание 1. Задание: студенты делятся на группы по 3 – 4 человека, выбирают известную компанию, определяют сферу деятельности, этап жизненного цикла, численность, категории персонала, требования к сотрудникам в соответствии с типом орг.культуры, основные ценности, правила поведения. (таблица 4)

Таблица 4

Компания, сфера деятельности	Этап жизненного цикла	Численность персонала	Категории персонала	Требования к персоналу, к поведению	Ценности

Задание 2. Задание для групповой работы.

Цель: Коллоквиум проводится в целях промежуточной оценки результатов освоения дисциплины.

Форма проведения:

Студенты делятся на группы по 5-6 человек. Каждая группа готовит краткие сообщения по предложенным вопросам. Подготовка проводится заранее по предложенным источникам.

Вопросы:

1. Обучение персонала различных организационных культур.
2. Влияние национальной культуры на оргкультуру.
3. Методы приобщения персонала к организационной культуре компании.

Лояльность в понимании различных оргкультур. Диагностика лояльности.

Критерии оценки:

- полнота ответов;
- ссылка на периодические электронные издания, приведение примеров;
- командная работа.

Задание 4. Деловая игра помогает приобрести навыки системного анализа ситуации, применение принципа системности, группового метода работы и умение активно взаимодействовать с окружающими.

Деловая игра «БАШНИ»

1.Тема (проблема): формирование и поддержание групповой динамики при выполнении совместного проекта

Цель: это упражнение на построение команды, в котором делается попытка показать ситуацию работы в команде, преодоление коммуникационных барьеров между участниками. Эта деловая игра используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Влияние на групповую динамику:

Повышает: степень вовлеченности участников высокая, интересное задание, четкая инструкция, соревновательный момент в процессе игры.

Материалы: газеты, картон, клей, скрепки, скотч

Необходимое время: 1 час 15 минут

1 этап: Участники делятся на команды путем жеребьевки. Это отделы допустим строительной компании. “Заказчик” хочет построить 4 башни.

Условия: красота, устойчивость (должен простоять более допустим 3-х мин), высота макета (более 1.50 м)

2 этап : Каждая команда сейчас проектирующий отдел — создает проект своей башни.

Время 0:30

Задача: Команда создает проект башни на бумаге.

Условия проведения игры: Каждые 10 мин — представители отделов могут проводить встречи. Так любое общение команд — отделов запрещается.

3 этап: Технологию передаём по кругу следующей команде.

Теперь нужно построить по описанию технологии БАШНЮ.

Время 0:30

Задача: построить макет по инструкции. Общение между командами запрещено.

Выдаются материалы: бумагу скотч ножницы (все одинаково обеим командам). НЕЛЬЗЯ ПРИМЕНЯТЬ ДОП МАТЕРИАЛЫ для создания башен!

4 этап: Приём башен. Время 0:15. Приём макетов построенных по инструкции. Заказчик просит быть экспертами – следующую команду по кругу. Сделать презентацию её достоинств и недостатков.

Анализ команд по критериям совместной работы.

- Что помогло построить башню, что мешало?
- Какая была у вас стратегия?
- На что обратили внимание, во время работы? Кто показал себя с другой стороны?

Что важного было?

- Как этот опыт можно использовать в учебе, работе?

достоинств и недостатков.

Анализ команд по критериям совместной работы.

- Что помогло построить башню, что мешало?
- Какая была у вас стратегия?
- На что обратили внимание, во время работы? Кто показал себя с другой стороны?

Что важного было?

- Как этот опыт можно использовать в учебе, работе?

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Вопросы к зачету

1. Понятие организационной культуры. Значение ОК для развития организации.
2. Основные функции организационной культуры.
3. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации: через процессы, через «факторы успеха», через выполняемые организацией функции, через конкурирующие ценности.
4. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании ОК.
5. Методы поддержания организационной культуры.
6. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
7. Методы изменения организационной культуры.
8. Идеально-символические компоненты организационной культуры (базовые идеи, ценности, образцы делового поведения, имидж организации, традиции, ритуалы).
9. Материальные компоненты ОК (внешний облик зданий, интерьеры помещений, сан. состояние и др.).
10. Миссии организации, требования к формулировке миссии.
11. Иерархия и функции ценностей.
12. Критерии оценки персонала при найме, аттестации, отборе, назначении на более высокие должности).
13. Признанные и демонстрируемые ценности.
14. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
15. Понятие организационной контркультуры, виды контркультур, причины возникновения.

16. Сила ОК: «толщина» культуры, разделяемость и интенсивность культуры.
17. Проявления сильной и слабой культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры.
18. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации.
19. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры.
20. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня
21. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня.
22. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
23. «Фирменный» стиль и его составляющие.
24. Процесс формирования организационной культуры.
25. Проблемы внешней адаптации и выживания и внутренней интеграции.
27. Национальные типы организационных культур.
28. Типология Г.Хофштеде (Хофстида) по параметрам, характеризующим отличия организационных культур по факторным моделям ценностей.
29. Типология Т.Е. Дейла и А.А.Кеннеди (уровень риска), «скорость получения обратной связи».
30. Типологии Р. Акоффа; М. Бурке; С. Ханди.
31. Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру.
32. «Психологическая» типология организационной культуры: «параноидальная», «принудительная», «драматическая», «депрессивная», «шизоидная».
33. Типология Р.Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений.
34. Типология Р. Блеза и Ж. Матетона.
35. Формы познания сотрудниками ОК: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Один из общих методов исследования организационной культуры:
 - системный +
 - анализ
 - дискуссия
2. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:
 - + проблемам внешней адаптации;
 - проблемам внутренней интеграции;
 - проблемам выживания.
3. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:
 - + поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
4. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - + глубинного уровня.
5. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - + подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
6. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:
 - ценностно-образующая;

- коммуникационная;
- мотивирующая;
- + познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

7. Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- + мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

8. Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- + стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

9. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- + инновационная.

10. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудников себя с организацией:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- + нормативно-регулирующая;
- инновационная.

11. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

- ценностно-образующая;
- + коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

12. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

- + ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;

- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

13. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

- клановую культуру;
- + адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

14. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- + рыночную культуру.

15. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- + иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

16. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:

- + клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

17. К каким методам организационного развития относятся формирование команд и развития межгрупповых связей:

- структурные методы;
- + процессуальные методы.

18. К каким методам организационного развития относятся ротация кадров, создание автономных рабочих групп, гибкий график работы:

- + структурные методы;
- процессуальные методы.

19. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:

- авторитарной культуре;
- + бюрократической культуре;
- культуре, ориентированной на задачу;
- культуре, ориентированной на человека.

20. Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:

- + авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

21. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- + культура, ориентированная на человека.

22. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- + культура, ориентированная на задачу;

- культура, ориентированная на человека.

23. Какой культуре присущи такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

- + западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

24. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:

- западной деловой культур;
- + восточной деловой культуре.

25. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:

- + западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

26. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

- на уровне личности;
- + на уровне группы;
- на уровне организации.

27. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

- + на уровне личности;
- на уровне группы;
- на уровне организации.

28. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

- на уровне личности;
- на уровне группы;
- + на уровне организации.

29. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относится к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:

- + прямые методы исследования;
- косвенные методы исследования.

30. Понимание имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует более позитивному и эмоциональному его восприятию, используется в каком смысле:

- в широком смысле;
- + в узком смысле.

31. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) высокая степень риска и медленная обратная связь
- б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников +
- в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

32. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) культурологический
- б) дискуссия
- в) антропологический +

33. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:

- а) культура Афины +
- б) культура Зевса
- в) культура Аполлона

34. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) культурологический
- б) анализ
- в) социологический +

35. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:

- а) культура Гермеса

б) культура Аполлона +

в) культура Зевса

36. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) увольнении персонала

б) привлечении к ответственности персонала

в) адаптации персонала +

37. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:

а) культура Зевса +

б) культура Афины

в) культура Зевса

38. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) взыскании с персонала штрафа

б) отборе персонала

в) мотивации персонала +

39. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:

а) профессиональное отношение

б) профессиональная культура +

в) профессиональное сознание

40. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) стимулировании персонала +

б) увольнении персонала

в) привлечении к ответственности персонала

41. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

а) степень риска, связанного с деятельностью организации

б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует +

в) быстрое принятие решений

42. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) развитии персонала +

б) отборе персонала

в) взыскании с персонала штрафа

43. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

а) смену руководства

б) оба варианта верны

в) разработку специальных предложений и мер +

44. Под профессиональной этикой понимается:

а) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли +

б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций

в) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

45. Анализ человеческих ценностей позволяет условно разделить их на две основные группы:

а) материальные и духовные ценности

б) ценности благосостояния и прочие ценности +

в) индивидуальные и прочие ценности

46. К основным областям регулирования макроэтики относятся:

а) отношения между организациями

б) отношения между организациями и потребителями

в) отношения между организациями и государством +

47. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

а) мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

б) высокая степень риска и медленная обратная связь +

в) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

48. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

а) повышение характеристик этичности сотрудников организации

б) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа

в) создание материальных ценностей во всем многообразии форм +

49. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) экспертный опрос
- б) тест +
- в) включенное наблюдение

50. К основным этическим проблемам деловой жизни относится:

- а) низкое качество работы и товаров +
- б) жесткие цены
- в) создание союзов в надежде на счастливую случайность

51. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) интервью
- б) анкетный опрос +
- в) экспертный опрос

52. Организационная культура относится к управлению персоналом как:

- а) причина к следствию
- б) общее к частному
- в) целое к части +

53. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) интервью
- б) анализ документов +
- в) включенное наблюдение

54. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

- а) выявлению аспектов организационной культуры
- б) анализу организационной культуры
- в) диагностике организационной культуры +

55. При диагностике организационной культуры учитывается мнение:

- а) клиентов компании
- б) сотрудников компании +
- в) практикантов

56. Изменение организационной культуры включает в себя:

- а) смена организационной символики и обрядности +
- б) смена акцентов в кадровой политике
- в) изменение критерия стимулирования

57. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на коммуникации
- б) на издержки
- в) на сотрудников +

58. Оценка организационной культуры возможна на основе:

- а) ценностей компании +
- б) клиентов компании
- в) миссии развития компании

59. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на технологию
- б) на компанию +
- в) на клиентов

60. Структура внешней идентификации (фирменного стиля) включает:

а) структуру взаимных симпатий, выборов, предпочтений; систему ролей в организации (конструктивных, деструктивных и др.); внутреннюю позиционность и конфликтность; отношение к руководителям организации (авторитетность); +

б) корпоративные предания (историю); мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях, «героях» и «антигероях»; «игры, в которые играют сотрудники и боссы»;

в) имидж организации; имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом; восприятие компании и её продукции в обществе; рекламные атрибуты: логотип, слоган и др.;

г) основные ценности, разделяемые в организации; корпоративные традиции, ритуалы; корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами).

61. Игровая структура включает:

А) структуру взаимных симпатий, выборов, предпочтений; систему ролей в организации (конструктивных, деструктивных и др.); внутреннюю позиционность и конфликтность; отношение к руководителям организации (авторитетность);

Б) корпоративные предания (историю); мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях, «героях» и «антигероях»; «игры, в которые играют сотрудники и боссы»;

В) имидж организации; имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом; восприятие компании и её продукции в обществе; рекламные атрибуты: логотип, слоган и др.; +

Г) основные ценности, разделяемые в организации; корпоративные традиции, ритуалы; корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами)

62. Наиболее видимым уровнем организационной культуры (по Э. Шейну) являются:

а) артефакты;

б) поддерживаемые ценности;+

в) базовые предположения или принципы;

г) все ответы верны.

63. Какой компонент организационной культуры включает в себя культуру проведения деловых совещаний, переговоров, встреч, а также культуру делопроизводства и коммуникаций?

а) культура производства;

б) культура управления;

в) культура внешних отношений;

г) культура отношений с акционерами.

64. Совокупность основных для данной организационной культуры ценностей и дополнительных, образовавшихся по какой-либо причине, а также некоторых специфических черт в культуре группы (подразделения) — это .

а) корпоративная культура;+

б) параметры организационной культуры;

в) малая социальная группа;

г) субкультура.

65. В эффективной организационной культуре ценности руководства и персонала согласуются и являются:

а) одинаково направленными;+

б) разнонаправленными;

в) противоположнонаправленными;

г) направление не имеет значения.

66. Роль организационной культуры по отношению к сотрудникам выражается в:

а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.

б) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.+

в) формировании внешнего имиджа организации.

г) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.

67. Роль организационной культуры по отношению к менеджерам выражается в:

а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.

п) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.

б) формировании внешнего имиджа организации.

в) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.+

68. Роль организационной культуры по отношению к внешней среде выражается в:

а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.

б) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.

- в) формировании внешнего имиджа организации.+
 г) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.
69. Культурные формы подразделяются на четыре основные категории:
 а) символ, язык, история, обычай; +
 б) символ, язык, повествование, обычай;
 в) символ, язык, история, ритуал;
 г) символ, язык, церемония обычай.
70. По мнению Н. Адлер, американцы традиционно рассматривают человека:
 а) как источник зла;
 б) как изначально доброе существо;
 в) как совокупность добра и зла;
 г) как существующего в гармонии с природой.+
71. Основным теоретиком организационной культуры считается:
 а) Ф. Тейлор;
 б) Э. Мэйо;
 в) Э. Шейн;+
 г) У. Оучи.
72. В рамках какого подхода к управлению персоналом возникла и получила развитие концепция организационной культуры:
 а) экономический;
 б) органический;
 в) гуманистический;+
 г) все перечисленное.
73. Какое понятие близко по смыслу к понятию «организационная культура»:
 а) философия организации;
 б) атмосфера в организации;
 в) организационное развитие;
 г) корпоративная культура.+
74. Кто выступает носителем организационной культуры:
 а) человек;
 б) любая группа людей;
 в) группа людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность;+
 г) общество;
 д) все перечисленные лица.
75. Какое определение более точно отражает сущность организационной культуры:
 а) организационная культура – комплекс наиболее стабильно и продолжительное время существующих характеристик организации;
 б) организационная культура – это признаваемые и разделяемые ценности, убеждения, восприятия, нормы, артефакты и формы поведения;
 в) организационная культура – это атмосфера или социальный климат в организации;
 г) организационная культура – это паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, являющийся ценным и передаваемым новым членам группы;
 д) организационная культура – продукт жизнедеятельности и развития организации, проявляющийся в системе разделяемых большинством членов организации культурных ценностей и используемых единых норм поведения.+

4.МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Задание 1. Структурирование изученного материала в таблицах

Для выполнения задания необходимо изучить основную литературу по предложенным вопросам (заполнение таблиц 1, 2)

Критерии оценивания работы с таблицами

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	2 Таблицы представлены в письменном или печатном формате. Содержание таблицы соответствует заявленной теме Информация в таблице структурирована и соответствует теоретическим фактам. Поля и колонки таблицы заполнены на 100%.
«хорошо»	2 Таблицы представлены в письменном или печатном формате. Содержание таблицы соответствует заявленной теме Информация в таблице структурирована, но имеет некоторые неточности, в отражении теоретических фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на 80%.
«удовлетворительно»	2 Таблицы представлены в письменном или печатном формате. Содержание таблицы соответствует заявленной теме Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении теоретических фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на 60%.
«неудовлетворительно»	1 Таблица представлена в письменном или печатном формате. Содержание таблицы соответствует заявленной теме Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении исторических и теоретических фактов. Поля и колонки таблицы заполнены на менее чем на 50%.

Составление и работа со словарем ключевых терминов

Работа со словарем ключевых терминов реализуется в работе по следующим темам: темы 1, 2, 6: «Основные понятия курса.», «Основные компоненты ОК.», «Понятие и виды субкультур». Студенты знакомятся с содержанием основных терминов на лекционных и практических занятиях, при работе с основными литературными источниками по дисциплине «Организационная культура» составляют словарь терминов по данному направлению работы с персоналом.

Принципы составления словаря ключевых терминов:

- Структурирование терминов и категорий по изучаемым темам.
- Композиция словаря.
- Сравнительный подход к изучению термина (описание значения, подходы различных авторов).

Таблица 1. Структурирование терминов и категорий (пример)

№	Термин, категория (лат.)	Автор	Значение	Тема дисциплины
1	Организационная культура	Г. Морган:	культура организации как один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия	Тема 1

			в нужное русло»	
		Эдгар Шейн:	«организационная культура как совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определённой группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, — которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам»	

Критерии оценивания работы со словарем

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	Заполнены все поля таблицы (4 столбца) Представлено полное значение термина, авторство Количество терминов – не менее 30
«хорошо»	Заполнены все поля таблицы (4 столбца) Представлено краткое значение термина, авторство Количество терминов – не менее 20
«удовлетворительно»	Заполнены не все поля таблицы (4 столбца) Представлено не точное значение термина, один автор Количество терминов- менее 10
«неудовлетворительно»	Заполнены не все поля таблицы (4 столбца) Имеются существенные ошибки в определении значение термина, автор не указан Каждый раздел дисциплины содержит менее 5 понятий

Коллоквиум

Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы.

На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Критерии оценивания участия в коллоквиуме

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«участие зачтено»	Ответ полный, аргументированный, приведено несколько точек зрения, высказана своя позиция по вопросу. Обоснование мнения по вопросу осуществляется на командной основе.
«участие не зачтено»	Ответ недостаточно полный, односложный мало аргументированный Не все участники команды участвуют в обсуждении и обосновании командных ответов

Деловая игра

Деловая игра помогает приобрести навыки системного анализа ситуации, группового метода работы и умение активно взаимодействовать с окружающими.

Достоинством деловой игры является то, что она позволяют:

- рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени (сжатие процесса);
- освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных профессиональных проблем;
- работы групповым методом при подготовке и принятии управленческих решений;
- ориентации в нестандартных ситуациях;
- концентрировать внимание студентов на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи;
- развивать взаимопонимание между участниками игры.

Критерии оценивания участия в деловой игре

№	Параметры оценивания участников деловой игры	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
1	Содержание, аргументированность ответов	
2	Коммуникативные навыки (предоставления информации для аудитории)	
3	Аргументирование, доказательство представленных решений	
4	Командная работа	
5	Навыки работы с возражениями	
Итого баллов:		

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за участие в деловой игре	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично

от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	неудовлетворительно

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Зачет по дисциплине «Организационная культура»

Критерии оценивания знаний на зачете

ЗАЧТЕНО

- 10.Глубокое и прочное усвоение программного материала.
- 11.Правильная формулировка экономических категорий и закономерностей.
- 12.Умение выявлять и объяснять функциональные связи и зависимости;
- 13.Знание формул, умение выявлять количественные зависимости, осуществление экономико-математические расчетов, построение графиков;
- 14.Иллюстрация теоретических положений примерами из реалий экономической жизни;
- 15.Выполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр;
- 16.Точность и обоснованность выводов;
- 17.Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы;
- 18.Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь.

НЕ ЗАЧТЕНО

- 8.Незнание значительной части программного материала;
- 9.Незнание основных терминов, классификаций;
- 10.Неумение выявлять количественные зависимости, незнание формул, неумение строить графики;
- 11.Неумение решать задачи по экономическим расчетам;
- 12.Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения;
- 13.Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы;
- 14.Неправильные ответы на дополнительные вопросы.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

Критерии оценивания теста

Полная вервия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование компьютерном классе Оценка успешности прохождения теста определяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».