Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.09.2023 12:40:44
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

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 ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.В.ДВ.02.01 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Квалификация Бакалавр
Форма обучения (очная)

Год набора - 2020

Автор-составитель: Шагеев Д.А.

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 4

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 5

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 8

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

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

№ п/п	Шифр компетенции	Перечень компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Этап – Знать: - понятие «командообразование»;
			2 Этап – Уметь: - эффективно взаимодействовать в команде;
			3 Этап – Владеть - технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.
2.	ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	1 Этап – Знать: - специализацию и кооперирование труда; - способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
			2 Этап – Уметь: - организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; - работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами;
			3 Этап – Владеть - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
3.	ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1 Этап – Знать: - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью;
			2 Этап – Уметь: - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации;
			3 Этап – Владеть - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

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

№ п/п	Шифр компетенции	Показатели оценивания (содержание компетенции)	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1 Этап – Знать: - понятие «командообразование»;	«Зачтено» отличное исполнение с незначительным количеством ошибок
			2 Этап – Уметь: - эффективно взаимодействовать в команде;	
			3 Этап – Владеть - технологией выстраивания взаимодействия между членами команды.	
2.	ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	1 Этап – Знать: - специализацию и кооперирование труда; - способы контроля и оценки эффективности деятельности персонала;	«Не зачтено» не удовлетворяет минимальным требованиям к формированию компетенции
			2 Этап – Уметь: - организовывать и координировать взаимодействие между людьми, контролировать и оценивать эффективность деятельности; - работать на общий результат эффективно взаимодействуя с коллегами;	
			3 Этап – Владеть - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	
3.	ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интел-	1 Этап – Знать: - основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; - основы стратегического управления персоналом; - основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - основы управления интеллектуальной собственностью;	
			2 Этап – Уметь: - разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую	

		лектуальной собственностью и умение применять их на практике	политику организации;	
			3 Этап – Владеть - навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; - навыками управления интеллектуальной собственностью; - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	

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 культуры
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 мисси компании, стратегии и организационной культуры. Сделайте выводы о значимости орг.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 типок 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.

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 выполнениия 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 в нужное русло»	Тема 1
		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 «Организационной культуре»

Критерии оценивания знаний на зачете

Оценка «ЗАЧТЕНО»:

1. Усвоение программного материала.
2. Умение применять основные приемы и методы подбора, отбора персонала
3. Выполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр.
4. Точность и обоснованность выводов.
5. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «НЕЗАЧТЕНО»:

1. Незнание значительной части программного материала

2. Невыполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр.
3. Грубые ошибки при выполнении практических заданий и самостоятельной работы.
4. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения.
5. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.