

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Усынин Максим Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 07.07.2025 17:14:59  
Уникальный программный ключ:  
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

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

Кафедра экономики и управления

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

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль): Управление бизнесом и интернет-маркетинг  
Квалификация выпускника: бакалавр

Автор-составитель: Львов Л.В.

## 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.....                                                                                                              | 5  |
| 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..... | 8  |
| 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....              | 20 |

# 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-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности | УК-11.1. 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-11.2. Умеет организовывать мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                         | УК-11.3. Владеет правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности                                                                                                 |
| УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности                                                                      | УК-10.1. Знает базовые принципы функционирования экономики; оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                         | УК-10.2. Умеет использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                                                                         | УК-10.3. Владеет финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски                                                                                                                                                           |
| ПК-1 Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности                                               | ПК-1.1 Осуществляет деятельность по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                         | ПК-1.2 Оценивает эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                         | ПК-1.3 Обосновано применяет законодательство РФ в области профессиональной деятельности                                                                                                                                                                                                          |
| ПК-2 Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей                                                             | ПК-2.1 Осуществляет деятельность по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений.                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                         | ПК-2.2 Осуществляет планирование, организацию и проведение встреч и обсуждения с заинтересованными сторонами; оформляет результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводит оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев. |
|                                                                                                                                                                         | ПК-2.3 Применяет теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теорию конфликты, информационные технологии (программное обеспечение) для целей бизнес-анализа                                                                                                          |

| № п/п | Код компетенции | Наименование компетенции                                                                                                                                          | Этапы формирования компетенций                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.    | УК-11           | Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>УК-11.1.<br/>- 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;</p> |
|       |                 |                                                                                                                                                                   | <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>УК-11.2.<br/>- организовывать мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе;</p>                                                                                                                           |
|       |                 |                                                                                                                                                                   | <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>УК-11.3.<br/>- правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности</p>                                                                                     |
| 2.    | УК-10           | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности                                                                      | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>УК-10.1.<br/>- базовые принципы функционирования экономики;<br/>- оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики;</p>                                                                                                    |
|       |                 |                                                                                                                                                                   | <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>УК-10.2.<br/>- использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели</p>                                                                                                                                                                        |
|       |                 |                                                                                                                                                                   | <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>УК-10.3.<br/>- финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски</p>                                                                                                                                               |
| 3.    | ПК-1            | Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной                                                           | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>ПК -1.1.<br/>- основы организации деятельности по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной сфере;</p>                                                                                                                                             |
|       |                 |                                                                                                                                                                   | <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>ПК-1.2.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|    |      |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |      | деятельности                                                                                           | <p>- оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>ПК-1.3.</p> <p>- навыками обоснованного применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 4. | ПК-2 | Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>ПК-2.1.</p> <p>- основы осуществления деятельности по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений;</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>ПК-2.2.</p> <p>- осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами;</p> <p>- оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами;</p> <p>- проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>ПК-2.3.</p> <p>- навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов;</p> <p>- навыками применения информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.</p> |

## 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-11           | Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>УК-11.1.</p> <p>- действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с проявлениями экстремизма, терроризма, коррупционного поведения в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики</p> | <p><b>Зачет</b><br/><b>«ЗАЧЁТ»</b></p> <p>1. Глубокое и прочное усвоение программного материала.</p> <p>2. Правильная формулировка экономических категорий и</p> |

|    |       |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |       | ть им в профессиональной деятельности                                                          | <p>экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к ним;</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>УК-11.2.<br/>- организовывать мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение экстремизма, терроризма, коррупции в обществе;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>УК-11.3.<br/>- правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции и противодействовать им в профессиональной деятельности</p>                           | <p>закономерностей.</p> <p>3. Умение выявлять и объяснять функциональные связи и зависимости;</p> <p>4. Знание формул, умение выявлять количественные зависимости, осуществление экономико-математические расчетов, построение графиков;</p> <p>5. Иллюстрация теоретических положений примерами из реалий экономической жизни;</p>                                                                                                                                         |
| 2. | УК-10 | Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности и | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>УК-10.1.<br/>- базовые принципы функционирования экономики;</p> <p>- оценивает цели и механизмы государственной социально-экономической политики и ее влияния на субъекты экономики;</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>УК-10.2.<br/>- использовать методы экономического и финансового планирования для достижения поставленной цели</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>УК-10.3.<br/>- финансовыми инструментами для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски</p> | <p>6. Выполнение практических заданий и самостоятельной работы за семестр;</p> <p>7. Точность и обоснованность выводов;</p> <p>8. Точные, полные и логичные ответы на дополнительные вопросы;</p> <p>9. Умение логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь.</p> <p>«НЕЗАЧЁТ»</p> <p>1. Незнание значительной части программного материала;</p> <p>2. Незнание основных терминов, классификаций;</p> <p>3. Неумение выявлять количественные</p> |
| 3. | ПК-1  | Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по                                      | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>ПК -1.1.<br/>- основы организации деятельности по</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>3. Неумение выявлять количественные</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|    |      |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |      | созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности                                             | <p>формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной сфере;</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>ПК-1.2.<br/>- оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>ПК-1.3.<br/>- навыками обоснованного применения законодательства РФ в области профессиональной деятельности;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>зависимости, незнание формул, неумение строить графики;</p> <p>4. Неумение решать задачи по экономическим расчетам;</p> <p>5. Неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения;</p> <p>6. Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы;</p> <p>7. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.</p> |
| 4. | ПК-2 | Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей | <p><i>1 Этап - Знать:</i><br/>ПК-2.1.<br/>- основы осуществления деятельности по бизнес-анализу, обоснованию и выбору организационно-управленческих решений;</p> <p><i>2 Этап - Уметь:</i><br/>ПК-2.2.<br/>- осуществлять планирование, организацию и проведение встреч и обсуждений с заинтересованными сторонами;<br/>- оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами;<br/>- проводить оценку эффективности организационно-управленческих решений с точки зрения выбранных критериев;</p> <p><i>3 Этап - Владеть:</i><br/>ПК-2.3.<br/>- навыками применения теории межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, теории конфликтов;<br/>- навыками применения информационных технологий (программного обеспечения) для целей бизнес-анализа.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

### 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

##### Устный опрос

1. Основные компоненты ОК.
2. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Влияние ОК на организационную эффективность.
4. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.

##### Подготовка сообщений с презентацией

1. Сравнение понятий «организационная и корпоративная культура». Взаимосвязь элементов культуры.
2. Принципы и методы формирования и поддержания ОК.
3. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.
4. Типология культур. Характеристика основных типов.

#### 2 ЭТАП – УМЕТЬ

##### Задание на структурирование информации в табличном виде

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 |                                             |

Работа выполняется письменно индивидуально.

Тема 1. Изучите сайты крупных 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.

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

**Задание 1.** Кейс: 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 организационной культуры, основные ценности, правила поведения. (таблица 4).

Таблица 4

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

**Задание 2.** Задание для групповой работы (коллоквиум).

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.

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.

**Задание 3.** 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 30 минут

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: 30 минут.

Задача: построить макет по инструкции. Общение между командами запрещено. Выдаются материалы: бумага, скотч, ножницы (все одинаково обеим командам). НЕЛЬЗЯ ПРИМЕНЯТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ для создания башен!

4 этап: Приём башен. Время 15 минут. 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?

### 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 сотрудником 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 культуры;
- + 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,

обрутаемых 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

#### Устный опрос

##### *Критерии оценивания устного ответа*

| Оценка                | Правильность (ошибочность) выполнения задания                                                                                                    |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «отлично»             | Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведены 2 -3 примера из практики.               |
| «хорошо»              | Устный ответ представлен достаточно полно. Раскрыты основные положения теоретического вопроса, приведен 1 пример из практики.                    |
| «удовлетворительно»   | Устный ответ представлен недостаточно полно, односложно. Не раскрыты основные положения теоретического вопроса, отсутствуют примеры из практики. |
| «неудовлетворительно» | В устном ответе присутствуют грубые теоретические ошибки. Не представлены основные положения вопросов, отсутствуют примеры из практики.          |

#### Сообщение с презентацией

##### *Критерии оценивания сообщения с презентацией*

|                    | Минимальный ответ                        | Изложенный, раскрытый ответ                                                  | Законченный, полный ответ                                                                                                     | Образцовый, примерный ответ                                                                                       |
|--------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Раскрытие проблемы | Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы | Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы | Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы | Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы |

|               |                                                                                          |                                                                                                                    |                                                                                                               |                                                                                                                                  |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Представление | Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины | Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина | Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов | Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов |
| Оформление    | Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации      | Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации                               | Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации                            | Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации                               |
| Ответы        | Нет ответов на вопросы                                                                   | Только ответы на элементарные вопросы                                                                              | Ответы на вопросы полные и/или частично полные                                                                | Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений                                                                  |
| Оценка        | неудовлетворительно                                                                      | удовлетворительно                                                                                                  | хорошо                                                                                                        | отлично                                                                                                                          |

## 2 ЭТАП - УМЕТЬ

### Задание на структурирование информации в табличном виде

Для выполнения задания необходимо изучить основную литературу по предложенным вопросам

#### *Критерии оценивания работы с таблицами*

| Оценка                | Правильность (ошибочность) выполнения задания                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «отлично»             | Таблицы представлены в письменном или печатном формате.<br>Содержание таблицы соответствует заявленной теме<br>Информация в таблице структурирована и соответствует теоретическим фактам.<br>Поля и колонки таблицы заполнены на 100%.                                                      |
| «хорошо»              | Таблицы представлены в письменном или печатном формате.<br>Содержание таблицы соответствует заявленной теме<br>Информация в таблице структурирована, но имеет некоторые неточности, в отражении теоретических фактов.<br>Поля и колонки таблицы заполнены на 80%.                           |
| «удовлетворительно»   | Таблицы представлены в письменном или печатном формате.<br>Содержание таблицы соответствует заявленной теме<br>Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении теоретических фактов.<br>Поля и колонки таблицы заполнены на 60%.                          |
| «неудовлетворительно» | Таблица представлена в письменном или печатном формате.<br>Содержание таблицы соответствует заявленной теме<br>Информация в таблице не структурирована и имеет существенные недочеты в отражении исторических и теоретических фактов.<br>Поля и колонки таблицы заполнены 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)<br>Представлено полное значение термина, авторство<br>Количество терминов – не менее 30 |
| «хорошо»  | Заполнены все поля таблицы (4 столбца)<br>Представлено краткое значение термина, авторство                                     |

|                       |                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | Количество терминов – не менее 20                                                                                                                                             |
| «удовлетворительно»   | Заполнены не все поля таблицы (4 столбца)<br>Представлено не точное значение термина, один автор<br>Количество терминов- менее 10                                             |
| «неудовлетворительно» | Заполнены не все поля таблицы (4 столбца)<br>Имеются существенные ошибки в определении значение термина, автор не указан<br>Каждый раздел дисциплины содержит менее 5 понятий |

### Коллоквиум, решение кейсов

#### Критерии оценивания

| Оценка       | Правильность (ошибочность) выполнения задания                                                                                                                              |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «зачтено»    | Ответ полный, аргументированный, приведено несколько точек зрения, высказана своя позиция по вопросу.<br>Обоснование мнения по вопросу осуществляется на командной основе. |
| «не зачтено» | Ответ недостаточно полный, односложный мало аргументированный<br>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 позволяет:

- 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                                     |                                      |
| <b>Итого баллов:</b> |                                                                  |                                      |

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*

##### ЗАЧЁТ

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-математических расчетов, построение графиков;
5. Иллюстрация теоретических положений примерами из реалий экономической жизни;
6. Выполнение 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.

##### НЕЗАЧЁТ

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 ответы на дополнительные вопросы.

#### Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

##### *Критерии оценивания теста*

«отлично» - 90-100% правильных ответов

«хорошо» - 75-89% правильных ответов



«удовлетворительно» - 60-74% правильных ответов

«неудовлетворительно» - менее 60% правильных ответов