

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.04.2025 16:07:06
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: 38.03.05 Бизнес-информатика

Направленность (профиль): Управление IT-проектами

Квалификация выпускника: бакалавр

Год набора: 2025

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.....	7
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	19

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

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

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
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 анализу, обоснованию и выбору информационно-технологических решений.
	ПК-2.2 Умеет планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами; оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; проводить оценку эффективности информационно-технологических 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
ПК-5. Способен осуществлять разработку модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем и требований к информационным системам	ПК-5.1 Разрабатывает модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем
	ПК-5.2 Определяет требования к информационным системам в соответствии с регламентами организации заказчика
	ПК-5.3 Применяет требования налогового законодательства, стандартов финансовой отчетности, основы теории управления при разработке модели бизнес-процессов заказчика

№ п/ п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<i>1 Этап - Знать:</i> УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд_ - способы социального взаимодействия; <i>2 Этап - Уметь:</i> УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;
2	ПК-1	Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности	<i>1 Этап – Знать</i> ПК-1.1 - способы деятельности по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>2 Этап – Уметь</i> ПК-1.2 - оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>3 Этап – Владеть</i> ПК-1.3 - навыками обосновано применяет законодательство РФ в области профессиональной деятельности.
3.	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	<i>1 Этап – Знать</i> ПК-2.3 - теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; - теорию конфликтов; - информационные технологии (программное обеспечение) для целей бизнес-анализа; <i>2 Этап – Уметь</i> ПК-2.2 - планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами; - оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; - проводить оценку эффективности информационно-технологических решений с точки

			зрения выбранных критериев.
			3 Этап – Владеть ПК-2.1 - навыками осуществления деятельности по анализу, обоснованию и выбору информационно-технологических решений.
4.	ПК-5	Способен осуществлять разработку модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем и требований к информационным системам	1 Этап – Знать ПК-5.1 - основы разработки модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем; 2 Этап – Уметь ПК-5.2 - определять требования к информационным системам в соответствии с регламентами организации заказчика; 3 Этап – Владеть ПК-5.3 - навыками применения требований налогового законодательства, стандартов финансовой отчетности, основ теории управления при разработке модели бизнес-процессов заказчика.

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-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	1 Этап - Знать: УК-3.1. - типологию и факторы формирования команд; - способы социального взаимодействия; 2 Этап - Уметь: УК-3.2. - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри	Зачет «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,

			команды; <i>3 Этап - Владеть:</i> УК-3.3. - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем;	осуществление экономико- математические 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.
2.	ПК-1	Способен проводить анализ, обоснование и выбор решения по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности	<i>1 Этап – Знать</i> ПК-1.1 - способы деятельности по формированию возможных решений по созданию продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>2 Этап – Уметь</i> ПК-1.2 - оценивать эффективность создаваемых продуктов и услуг в профессиональной деятельности; <i>3 Этап – Владеть</i> ПК-1.3 - навыками обосновано применяет законодательство РФ в области профессиональной деятельности.	«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,
4.	ПК-2	Способен проводить бизнес-анализ для формирования возможных решений по организации работы исполнителей	<i>1 Этап – Знать</i> ПК-2.3 - теорию межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; - теорию конфликтов; - информационные технологии (программное обеспечение) для целей бизнес-анализа; <i>2 Этап – Уметь</i> ПК-2.2 - планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами; - оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами; - проводить оценку	

			эффективности информационно-технологических решений с точки зрения выбранных критериев. <i>3 Этап – Владеть</i> ПК-2.1 - навыками осуществления деятельности по анализу, обоснованию и выбору информационно-технологических решений.	сделать выводы и обобщения; 6. Грубые ошибки при выполнении практического задания и самостоятельной работы; 7. Неправильные ответы на дополнительные вопросы.
5.	ПК-5	Способен осуществлять разработку модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем и требований к информационным системам	<i>1 Этап – Знать</i> ПК-5.1 - основы разработки модели бизнес-процессов заказчика с учетом стандартов автоматизации, взаимодействия информационных систем; <i>2 Этап – Уметь</i> ПК-5.2 - определять требования к информационным системам в соответствии с регламентами организации заказчика; <i>3 Этап – Владеть</i> ПК-5.3 - навыками применения требований налогового законодательства, стандартов финансовой отчетности, основ теории управления при разработке модели бизнес-процессов заказчика.	

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:
 - а) системный +
 - б) анализ
 - в) дискуссия
2. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:
 - а) + проблемам внешней адаптации;
 - б) проблемам внутренней интеграции;
 - в) проблемам выживания.
3. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:
 - а) + поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - б) подповерхностного уровня;
 - в) глубинного уровня.
4. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:
 - а) поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - б) подповерхностного уровня;
 - в) + глубинного уровня.
5. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:
 - а) поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - б) + подповерхностного уровня;
 - в) 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:
 - а) ценностно-образующая;
 - б) коммуникационная;

- в) мотивирующая;
- г) + познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

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

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) + мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

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

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) + стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

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

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) + инновационная.

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

- а) ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) + нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

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

- а) ценностно-образующая;
- б) + коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

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

- а) + ценностно-образующая;
- б) коммуникационная;
- в) мотивирующая;
- г) познавательная;
- д) стабилизационная;
- е) нормативно-регулирующая;
- ж) инновационная.

13. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

- а) клановую культуру;
- б) + адхократическую культуру;
- в) иерархическую культуру;
- г) рыночную культуру.

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

- а) клановую культуру;
- б) адхократическую культуру;
- в) иерархическую культуру;
- г) + рыночную культуру.

15. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:

- а) клановую культуру;
- б) адхократическую культуру;
- в) + иерархическую культуру;
- г) рыночную культуру.

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

- а) + клановую культуру;
- б) адхократическую культуру;
- в) иерархическую культуру;
- г) рыночную культуру.

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

- а) структурные методы;
- б) + процессуальные методы.

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

- а) + структурные методы;
- б) процессуальные методы.

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

- а) авторитарной культуре;
- б) + бюрократической культуре;
- в) культуре, ориентированной на задачу;
- г) культуре, ориентированной на человека.

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

- а) + авторитарная культура;
- б) бюрократическая культура;
- в) культура, ориентированная на задачу;
- г) культура, ориентированная на человека.

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

- а) авторитарная культура;
 - б) бюрократическая культура;
 - в) культура, ориентированная на задачу;
 - г) + культура, ориентированная на человека.
22. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:
- а) авторитарная культура;
 - б) бюрократическая культура;
 - в) + культура, ориентированная на задачу;
 - г) культура, ориентированная на человека.
23. Какой культуре присущи такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:
- а) + западной деловой культуре;
 - б) восточной деловой культуре.
24. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:
- а) западной деловой культуры;
 - б) + восточной деловой культуре.
25. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:
- а) + западной деловой культуре;
 - б) восточной деловой культуре.
26. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:
- а) на уровне личности;
 - б) + на уровне группы;
 - в) на уровне организации.
27. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:
- а) + на уровне личности;
 - б) на уровне группы;
 - в) на уровне организации.
28. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:
- а) на уровне личности;
 - б) на уровне группы;
 - в) + на уровне организации.
29. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:
- а) + прямые методы исследования;
 - б) 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:
- а) в широком смысле;
 - б) + в узком смысле.
31. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
- а) высокая степень риска и медленная обратная связь
 - б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников +
 - в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

32. Один из общих методов исследования организационной культуры:
- а) культурологический
 - б) дискуссия
 - в) антропологический +
33. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:
- а) культура Афины +
 - б) культура Зевса
 - в) культура Аполлона
34. Один из общих методов исследования организационной культуры:
- а) культурологический
 - б) анализ
 - в) социологический +
35. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:
- а) культура Гермеса
 - б) культура Аполлона +
 - в) культура Зевса
36. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) увольнении персонала
 - б) привлечении к ответственности персонала
 - в) адаптации персонала +
37. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:
- а) культура Зевса +
 - б) культура Афины
 - в) культура Зевса
38. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) взыскании с персонала штрафа
 - б) отборе персонала
 - в) мотивации персонала +
39. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:
- а) профессиональное отношение
 - б) профессиональная культура +
 - в) профессиональное сознание
40. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) стимулировании персонала +
 - б) увольнении персонала
 - в) привлечении к ответственности персонала
41. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:
- а) степень риска, связанного с деятельностью организации
 - б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует +
 - в) быстрое принятие решений
42. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
- а) развитии персонала +
 - б) отборе персонала
 - в) взыскании с персонала штрафа
43. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:
- а) смену руководства
 - б) оба варианта верны
 - в) разработку специальных предложений и мер +
44. Под профессиональной этикой понимается:
- а) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица,

- принимающие решения, играя различные профессиональные роли +
- б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций
- в) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

45. Анализ человеческих ценностей позволяет условно разделить их на две основные группы:
 - а) материальные и духовные ценности
 - б) ценности благосостояния и прочие ценности +
 - в) индивидуальные и прочие ценности
46. К основным областям регулирования макроэтики относятся:
 - а) отношения между организациями
 - б) отношения между организациями и потребителями
 - в) отношения между организациями и государством +
47. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
 - а) мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 - б) высокая степень риска и медленная обратная связь +
 - в) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
48. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:
 - а) повышение характеристик этичности сотрудников организации
 - б) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа
 - в) создание материальных ценностей во всем многообразии форм +
49. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:
 - а) экспертный опрос
 - б) тест +
 - в) включенное наблюдение
50. К основным этическим проблемам деловой жизни относится:
 - а) низкое качество работы и товаров +
 - б) жесткие цены
 - в) создание союзов в надежде на счастливую случайность
51. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:
 - а) интервью
 - б) анкетный опрос +
 - в) экспертный опрос
52. Организационная культура относится к управлению персоналом как:
 - а) причина к следствию
 - б) общее к частному
 - в) целое к части +
53. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:
 - а) интервью
 - б) анализ документов +
 - в) включенное наблюдение
54. Исследования Г. Хофштеде посвящены:
 - а) выявлению аспектов организационной культуры
 - б) анализу организационной культуры
 - в) диагностике организационной культуры +
55. При диагностике организационной культуры учитывается мнение:
 - а) клиентов компании
 - б) сотрудников компании +
 - в) практикантов
56. Изменение организационной культуры включает в себя:
 - а) смена организационной символики и обрядности +

- б) смена акцентов в кадровой политике
 - в) изменение критерия стимулирования
57. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:
- а) на коммуникации
 - б) на издержки
 - в) на сотрудников +
58. Оценка организационной культуры возможна на основе:
- а) ценностей компании +
 - б) клиентов компании
 - в) миссии развития компании
59. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:
- а) на технологию
 - б) на компанию +
 - в) на клиентов
60. Структура внешней идентификации (фирменного стиля) включает:
- а) структуру взаимных симпатий, выборов, предпочтений; систему ролей в организации (конструктивных, деструктивных и др.); внутреннюю позиционность и конфликтность; отношение к руководителям организации (авторитетность); +
 - б) корпоративные предания (историю); мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях, «героях» и «антигероях»; «игры, в которые играют сотрудники и боссы»;
 - в) имидж организации; имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом; восприятие компании и её продукции в обществе; рекламные атрибуты: логотип, слоган и др.;
 - г) основные ценности, разделяемые в организации; корпоративные традиции, ритуалы; корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами).
61. Игровая структура включает:
- а) структуру взаимных симпатий, выборов, предпочтений; систему ролей в организации (конструктивных, деструктивных и др.); внутреннюю позиционность и конфликтность; отношение к руководителям организации (авторитетность);
 - б) корпоративные предания (историю); мифы и легенды об организации, ее сотрудниках и руководителях, «героях» и «антигероях»; «игры, в которые играют сотрудники и боссы»;
 - в) имидж организации; имидж, который воспроизводится в реальном общении с клиентом; восприятие компании и её продукции в обществе; рекламные атрибуты: логотип, слоган и др.;
 - г) основные ценности, разделяемые в организации; корпоративные традиции, ритуалы; корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами)
62. Наиболее видимым уровнем организационной культуры (по Э. Шейну) являются:
- а) артефакты;
 - б) поддерживаемые ценности; +
 - в) базовые предположения или принципы;
 - г) все ответы верны.
63. Какой компонент организационной культуры включает в себя культуру проведения деловых совещаний, переговоров, встреч, а также культуру делопроизводства и коммуникаций?
- а) культура производства;
 - б) культура управления;
 - в) культура внешних отношений;
 - г) культура отношений с акционерами.

64. Совокупность основных для данной организационной культуры ценностей и дополнительных, образовавшихся по какой-либо причине, а также некоторых специфических черт в культуре группы (подразделения) — это .
- а) корпоративная культура;+
 - б) параметры организационной культуры;
 - в) малая социальная группа;
 - г) субкультура.
65. В эффективной организационной культуре ценности руководства и персонала согласуются и являются:
- а) одинаково направленными;+
 - б) разнонаправленными;
 - в) противоположнонаправленными;
 - г) направление не имеет значения.
66. Роль организационной культуры по отношению к сотрудникам выражается в:
- а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.
 - б) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.+
 - в) формировании внешнего имиджа организации.
 - г) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.
67. Роль организационной культуры по отношению к менеджерам выражается в:
- а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.
 - п) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.
 - б) формировании внешнего имиджа организации.
 - в) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.+
68. Роль организационной культуры по отношению к внешней среде выражается в:
- а) формировании мировоззрения; оценочно-нормативной функции; определении допустимых целей и средств; социальной и психологической защите; мотивации сотрудников; определении технологии взаимодействия; адаптации в организации.
 - б) регулировании поведения сотрудников; мотивации сотрудников; определении допустимых целей и средств; определении технологии взаимодействия.
 - в) формировании внешнего имиджа организации.+
 - г) формировании внешнего имиджа организации; социальной и психологической защите.
69. Культурные формы подразделяются на четыре основные категории:
- а) символ, язык, история, обычай; +
 - б) символ, язык, повествование, обычай;
 - в) символ, язык, история, ритуал;
 - г) символ, язык, церемония обычай.
70. По мнению Н. Адлер, американцы традиционно рассматривают человека:
- а) как источник зла;
 - б) как изначально доброе существо;
 - в) как совокупность добра и зла;
 - г) как существующего в гармонии с природой.+
71. Основным теоретиком организационной культуры считается:
- а) Ф. Тейлор;

- б) Э. Мэйо;
- в) Э. Шейн;+
- г) У. Оучи.

72. В рамках какого подхода к управлению персоналом возникла и получила развитие концепция организационной культуры:

- а) экономический;
- б) органический;
- в) гуманистический;+
- г) все перечисленное.

73. Какое понятие близко по смыслу к понятию «организационная культура»:

- а) философия организации;
- б) атмосфера в организации;
- в) организационное развитие;
- г) корпоративная культура.+

74. Кто выступает носителем организационной культуры:

- а) человек;
- б) любая группа людей;
- в) группа людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность;+
- г) общество;
- д) все перечисленные лица.

75. Какое определение более точно отражает сущность организационной культуры:

- а) организационная культура – комплекс наиболее стабильно и продолжительное время существующих характеристик организации;
- б) организационная культура – это признаваемые и разделяемые ценности, убеждения, восприятия, нормы, артефакты и формы поведения;
- в) организационная культура – это атмосфера или социальный климат в организации;
- г) организационная культура – это паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, являющийся ценным и передаваемым новым членам группы;
- д) организационная культура – продукт жизнедеятельности и развития организации, проявляющийся в системе разделяемых большинством членов организации культурных ценностей и используемых единых норм поведения.+

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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

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. Содержание таблицы соответствует заявленной теме. Информация в таблице структурирована и соответствует теоретическим

	фактам. Поля и колонки таблицы заполнены на 100%.
«хорошо»	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»	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»	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 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 определенной 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, решение кейсов

Критерии оценивания

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Ответ полный, аргументированный, приведено несколько точек зрения, высказана своя позиция по вопросу. Обоснование мнения по вопросу осуществляется на командной основе.
«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 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	
Итого баллов:		

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

Количество набранных баллов за участие в деловой игре	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	неудовлетворительно

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ**Зачет по дисциплине «Организационная культура»***Критерии оценивания знаний***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