

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Предпринимательство и управление бизнесом
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональная		ПК-6 ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	ПК 6.1. Применяет основные методы и инструменты системы менеджмента качества на предприятии при подготовке, принятии и выполнении организационно-управленческих решений ПК 6.3. Выявляет взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-6		

Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных задач; - роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации.	применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; - анализировать групповые процессы в организации	навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.
ПК-8			
Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой; - основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры	- осуществлять диагностику организационной культуры; - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений.	- навыками применения современных технологий профессионального развития персонала; -навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения.

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплине по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Социальная психология», «Методы принятия управленческих решений», «Теория организации», «Теория менеджмента» и пр.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический, организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Предпринимательство и управление бизнесом.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы:	5 /180	5 /180	5 /180
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	28	16	4
Занятия семинарского типа	28	16	14
Промежуточная аттестация: Экзамен	27	18	18
Самостоятельная работа (СРС)	97	130	144

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	4			4			20
2.	Проблемы исследования организационной культуры.	6			6			17
3.	Процесс формирования организационной культуры.	4			4			15
4.	Поддержание организационной культуры	4			4			15
5.	Технологии изменения, модернизации и развития	6			6			15

	организационной культуры.							
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	4			4			15
	Промежуточная аттестация	27						
	Итого	180						

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные раб.</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	2			2			20
2.	Проблемы исследования организационной культуры.	2			2			30
3.	Процесс формирования организационной культуры.	2			2			20
4.	Поддержание организационной культуры	4			4			20
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	2			2			20
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	4			4			20
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	180						

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1						24
2.	Проблемы исследования организационной культуры.				4			24
3.	Процесс формирования организационной культуры.	1			4			24
4.	Поддержание организационной культуры				4			24
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	2						24
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.				2			24
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого	4			14			144

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические	Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Содержание, структура и элементы организационной культуры. Исторический аспект

	аспекты	<p>формирования концепции организационной культуры. Организационные уровни организационной культуры. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры. Проблема «организационной культуры» в зарубежной и отечественной исследовательской литературе. Национальные особенности организационной культуры. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Типы и виды организационной культуры. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте. Организационная культура и производительность труда. Связь организационной культуры и деловой культуры.</p>
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	<p>Методы исследования организационной культуры. Модели организационной культуры. Модель Э. Шейна. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Доминантные культуры организации и субкультуры. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке. Основные критерии характеристики организационной культуры. Визуализация организационной культуры. Оценка организационной культуры как заключительный этап исследования. Этапы оценки. Понятие «стратегия развития организационной культуры».</p>
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	<p>Мировой опыт по формированию организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Этапы формирования культуры организации. Роль основателей в формировании организационной культуры. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника. Процесс создания системы корпоративных ценностей. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.</p>
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	<p>Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура. Кадровая система как область управления организационной культурой. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании;</p>

		признание и продвижение сотрудника. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция сотрудников. Подходы к управлению организационной культурой. Публичные заявления, личный пример высшего руководства. Манипулирование символами и вещами материального мира организации. Ценностные ориентации фирмы и особенности управленческого общения. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Условия изменения организационной культуры. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия. Внешний PR организации и организационная культура. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров. Изменение внутренней культуры организации. Внутренний PR организации и организационная культура. Организационная культура глазами сотрудников и руководителей. Лидерство и изменение организационной культуры. Введение новых элементов организационной культуры в практическую деятельность российских организаций в 1990-2000-х гг. Корпоративный сайт. Корпоративная газета. Выпуск рекламных материалов для сотрудников организации. Корпоративный имидж сотрудников. Корпоративный праздник. Конкурсы профессионального мастерства. Расширение системы льгот и поощрений сотрудников.
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник». Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Профессиональные кодексы в Европе и США. Профессиональные кодексы в России. Национальные и всемирные кодексы.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. 2. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры.

		<p>3. Основные элементы организационной культуры.</p> <p>4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.</p> <p>5. Уровни организационной культуры.</p> <p>6. Структура организационной культуры.</p>
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	<p>1. Показатели организационной культуры.</p> <p>2. Инструменты оценки организационной культуры.</p> <p>3. Инструмент оценки конкурентных ценностей</p> <p>4. Гендерный аспект анализа организационной культуры</p>
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	<p>1. Позиции по проблеме формирования организационной культуры.</p> <p>2. Методы формирования организационной культуры.</p> <p>3. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>4. Этапы формирования организационной культуры</p>
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	<p>1. Внутренние и внешние факторы, влияющие на организационную культуру.</p> <p>2. Жизненный цикл корпоративной культуры.</p> <p>3. Культура бизнеса.</p>
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	<p>1. Этапы измерения культуры организации.</p> <p>2. Обоснование необходимых изменений.</p> <p>3. Сортировка, отбор, разработка новшеств.</p> <p>4. Обсуждение, доработка, внедрение.</p> <p>5. Контроль, корректировка, оценка.</p>
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	<p>1. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации. Функции, содержание и структура корпоративного кодекса.</p> <p>2. Морально-психологический климат организации.</p> <p>3. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации.</p> <p>4. Корпоративная этика или этика служебных взаимоотношений.</p> <p>5. Деловой имидж сотрудника организации, его составные элементы.</p> <p>6. Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.</p>

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	<p>Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Содержание, структура и элементы организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Организационные уровни организационной культуры. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры. Проблема «организационной культуры» в</p>

		зарубежной и отечественной исследовательской литературе. Национальные особенности организационной культуры. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Типы и виды организационной культуры. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте. Организационная культура и производительность труда. Связь организационной культуры и деловой культуры.
2.	Проблемы исследования организационной культуры.	Методы исследования организационной культуры. Модели организационной культуры. Модель Э. Шейна. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Доминантные культуры организации и субкультуры. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке. Основные критерии характеристики организационной культуры. Визуализация организационной культуры. Оценка организационной культуры как заключительный этап исследования. Этапы оценки. Понятие «стратегия развития организационной культуры».
3.	Процесс формирования организационной культуры.	Мировой опыт по формированию организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Этапы формирования культуры организации. Роль основателей в формировании организационной культуры. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника. Процесс создания системы корпоративных ценностей. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.
4.	Поддержание организационной культуры	Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура. Кадровая система как область управления организационной культурой. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании; признание и продвижение сотрудника. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция сотрудников. Подходы к управлению

		организационной культурой. Публичные заявления, личный пример высшего руководства. Манипулирование символами и вещами материального мира организации. Ценностные ориентации фирмы и особенности управленческого общения. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Условия изменения организационной культуры. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия. Внешний PR организации и организационная культура. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров. Изменение внутренней культуры организации. Внутренний PR организации и организационная культура. Организационная культура глазами сотрудников и руководителей. Лидерство и изменение организационной культуры. Введение новых элементов организационной культуры в практическую деятельность российских организаций в 1990-2000-х гг. Корпоративный сайт. Корпоративная газета. Выпуск рекламных материалов для сотрудников организации. Корпоративный имидж сотрудников. Корпоративный праздник. Конкурсы профессионального мастерства. Расширение системы льгот и поощрений сотрудников.
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник». Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Профессиональные кодексы в Европе и США. Профессиональные кодексы в России. Национальные и всемирные кодексы.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	Опрос Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	Опрос, интерактивное задание, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Опрос, интерактивное задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Опрос, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Предпосылки формирования организационной культуры.
2. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации.
3. Компоненты организационной культуры.
4. Критерии организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры, функции организационной культуры.
6. Субъективная и объективная составляющая организационной культуры.
7. Субкультуры и контркультуры в организации.
8. Содержание отношений организационной культуры.
9. Понятие и проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
10. Особенности функционирования знаково-символической системы предприятия.

11. Основные элементы знакомо-символической системы.
12. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партиципативной организационных культур.
13. Типология организационной культуры Р. Блейка и Ж. Моутона.
14. Типология организационной культуры Уильяма Оучи.
15. Типология организационной культуры на основе большего-меньшего влияния на деятельность организации.
16. «Классическая» типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
17. Типология организационной культуры С. Ханди.
18. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
19. Типология организационной культуры М. Бурке.
20. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование организационной культуры.
21. Принципы формирования организационной культуры.
22. Подходы к формированию лидерами организационной культуры.
23. Методы поддержания организационной культуры. Типы организационных обрядов.
24. Методы изменения организационной культуры.
25. Характеристика сочетаний взаимодействия изменений поведения и культуры (по В. Сате).
26. Основные проблемы при проведении изменений в организационной культуре.
27. Влияние культуры на организационную жизнь – модель В. Сате.
28. Связь между культурой и успехом в работе организации – модель Т. Питерса – Р. Уотермана.
29. Матрица оценки «культурного» риска (по Г. Шварцу и С. Дэвису).
30. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Проблемно-аналитическое задание:

1. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.
 - а) Почему необходимо формировать организационную культуру? Как она может влиять на эффективность компании?
 - б) Как осуществляется анализ организационной культуры по модели Э. Шейна?
 - в) Могут ли существовать компании без организационной культуры?
 - г) Можно ли изменить организационную культуру? Если да, то кто и как осуществляет изменение культуры организации?
 Проведите сравнительный анализ наиболее известных типологий организационной культуры.
2. Приведите примеры миссий и девизов десяти компаний. Что дает компании сформулированная миссия и девиз?
3. Проанализируйте кодексы корпоративного поведения трех компаний разного типа.

Темы информационных, творческих проектов

Творческое задание (с элементами эссе)

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.

6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.

9. Формирование культуры современной организации.

Информационный проект

10. Поддержание культуры организации.
11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями.
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

1. Проведите сравнительный анализ организационной культуры трех конкретных компаний с использованием различных изученных типологий.
2. Разработайте Welcome-тренинг для нового студента вашей группы или сотрудника компании, в которой вы работаете. Оформите его в виде презентации.
3. Проведите сравнительный анализ внутренних и внешних угроз организационного характера в отношении сохранности организационной культуры.

Типовые тесты

1. Культура – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

2. Национальная культура – это:

- а) культура страны или меньшинства в стране;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

3. Организационная культура – это:

- а) культура корпорации, предприятия или ассоциации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

4. Рабочая культура – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

5. Культура команды – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) культура рабочей или управленческой команды.

6. Ценности – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) относительно общие убеждения, которые определяют, что правильно и что неправильно, и устанавливают общие предпочтения людей.

7. Поведение – это:

- а) культура доминирующего вида деятельности общества;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

8. Организационное поведение изучает:

- а) общие подходы, принципы, законы и закономерности в следующих направлениях: личность в организации; групповое поведение в организации; поведение руководителя в организации; адаптация организации к внутренней и внешней среде, повышение организационной эффективности в деятельности организации;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;
- г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык,

используемый при общении).

9. Отношение - это:

а) позиция, которая проявляет ценности и склоняет человека действовать или реагировать определенным способом;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

10. Менталитет – это:

а) глубинный уровень коллективного и индивидуального сознания, включающий бессознательное, совокупность готовностей, установок и предрасположений индивида или социальной группы действовать, мыслить, чувствовать и воспринимать мир определенным образом;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

11. Национальный управленческий стереотип отражает:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) управленческую традицию данного народа, одну из самых устойчивых, и предопределяет управленческий образ мышления менеджеров, стиль руководства, методы организации деятельности персонала (процедуры контроля, систему мотивации, подход к планированию и т.д.);

г) определенное подавление воли подчиненного.

12. Система семьи – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) семейные отношения и путь, с помощью которого люди воспроизводят, обучают и вводят в общество своих детей;

г) определенное подавление воли подчиненного.

13. Система образования – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

14. Экономическая система – это:

- а) способ, с помощью которого общество производит и распределяет товары и услуги;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

15. Политическая система – это:

- а) то, что преимущественно используется для поддержания порядка и существующей власти;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

16. Религиозная система – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

17. Система социализации – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) сеть и принципы социального группирования, создаваемые людьми в данном обществе;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

18. Система здоровья – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях людей;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) способ, с помощью которого культура предотвращает и исцеляет заболевания, а также проявляется забота о жертвах бедствий и инцидентов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Система отдыха – это:

- а) нематериальные, духовные средства обеспечения смысла и мотивации в действиях

людей;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) пути использования своего свободного времени;

г) определенное подавление воли подчиненного.

20. Ценностно-нормативная подсистема корпоративной культуры включает:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) основные ценности, разделяемые в организации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

Типовые вопросы к контрольным работам

Задание 1. Понятие «Организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры.

Задание 2. Типологии организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Модели организационной культуры. Методы исследования организационной культуры.

Основные этапы исследования организационной культуры: их характеристика и содержание.

Задание 3. Методы диагностики организационной культуры. Оценка организационной культуры. Визуализация оценки. Мировой опыт по формированию организационной культуры. Формирование организационной культуры: основные способы, источники и этапы. Роль руководства в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.

Задание 4. Роль лидера в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры. Роль персонала в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.

Задание 5. Поддержание организационной культуры: основные элементы и механизмы. Роль кадровой политики в развитии организационной культуры организации.

Задание 6. Изменения организационной культуры: условия и технологии. Внешний PR организации и корректировка организационной культуры. Внутренний PR организации и корректировка организационной культуры.

Задание 7. Специальные корпоративные мероприятия в развитии организационной культуры.

Задание 8. Специальные корпоративные издания в развитии организационной культуры. Корпоративный имидж сотрудников и организационная культура. Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики.

Задание 9. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции.

Задание 10. Профессиональные кодексы в Европе, США и в России. . Национальные и всемирные кодексы профессиональной этики.

Реализация программы с применением ДОТ

Типовые проблемные задачи

Задача 1.

Тема 4. Типология культур, характеристика основных типов.

Вопросы:

1. Опишите организационную культуру в компании «Спейс».
2. Каковы проявления организационной культуры на фирме?
3. Каковы основные источники культуры компании «Спейс»?

Тема 5. Анализ организационной культуры. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

Вопросы:

1. Как можно охарактеризовать подход руководства «Промтех» к подбору сотрудников?
2. Как руководство «Промтех» мотивирует сотрудников? На удовлетворение какого уровня потребностей сотрудников, составляющих движущую силу компании, ориентируются руководители «Промтех»?
3. Каковы этапы развития карьеры специалиста в «Промтехе»?
4. Охарактеризуйте личность Валентина Серегина. К какому типу личности в соответствии с теорией Майерс - Бриггс он относится?
5. Оцените роль конфликта в развитии «Промтех».
6. Охарактеризуйте организационную культуру компании. Каковы источники ее организационной культуры?
6. Какова роль лидера в деятельности «Промтех»?

Тема 6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Исследования организационной культуры.

Ситуация Критика

Ниже представлен диалог руководителя с подчиненными.

Постановка задачи:

На основании представленного диалога руководителя с подчиненными участникам игры следует установить, какие правила критики нарушает руководитель. После анализа ситуации и ответов на поставленные вопросы участники должны сформулировать основные правила критики и составить логическую схему последовательности их применения.

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1.

Тема 1. Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами, Организационная культура как социально-экономическое явление.

Вопросы:

1. Как Петр воспринимал организационное и неорганизационное окружение? Какие личностные различия Петра определяли его поведение на рабочем месте и вне работы?
2. Чему приписывал Петр причины своего поведения и почему он так считал? Чему предписывала Галина Николаевна причины поведения Петра, и что ее привело к такому восприятию событий?
3. Какие виды ситуационного усиления поведения Петра использовали его предыдущие начальники? Насколько эффективными были их действия? Объясните свою точку зрения.
4. Что было особенного в том порядке, с которым к Петру применялось ситуационное усиление его поведения? Было ли это эффективным?
5. Что бы вы посоветовали предпринять Галине Николаевне в создавшейся ситуации?

Тема 2. Роль организационной культуры в развитии организации и факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Вопросы:

1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?

Тема 3. Понятия и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.

Вопросы:

1. Какова организационная культура компании Levi Straus?
2. Можно ли считать организационную культуру компании Levi Strauss сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением Naas, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Типовые тесты

1. Выберите неверное, все организации по мере своего роста проходят процесс дифференциации – этот процесс может именоваться:
 - а) дивизионализацией
 - б) функционализацией
 - в) децентрализацией
 - г) разделением труда
2. «Голщина» организационной культуры определяется количеством важных предположений, разделяемых работниками. Верно ли утверждение?
 - а) верно
 - б) не верно
3. Как формируется организационная культура?
 - а) на базе человеческих отношений
 - б) на основе производственных отношений
 - в) на основе деловых отношений на предприятии
4. Культура предпринимательства – это:
 - а) система совместно выношенных и реальных убеждений и представлений о ценностях, что является важным для предприятия
 - б) сложный организационный феномен
 - в) это механизм стратегической реализации, данной корпорации
5. Важнейшая функция корпоративной культуры – это:
 - а) контроль над персоналом
 - б) формирование благоприятного психологического климата
 - в) воспитание персонала
6. Какой элемент в культуре предприятия является основным:
 - а) организационные ценности
 - б) дисциплина

7. Организационная культура – это:
- а) исторически обусловленные общественным бытием требования к деятельности и отношениям индивидов, социальных групп, классов и общественных институтов, выражающие общественную необходимость организации деятельности и отношений в соответствии с объективными условиями
 - б) комплексная, обобщающая характеристика управленческого труда, отражающая его качественные черты и особенности
 - в) совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта
8. Как называется позиция руководителя в ситуации «НАД конфликтом»:
- а) отстранённая
 - б) руководящая
 - в) участвующая
9. Основные мотивы деятельности работника в «предпринимательской» организационной культуре:
- а) вызов влекущий самореализацию
 - б) экономический интерес
 - в) общие командные цели
10. Какой уровень организационной культуры указывает на «низкий уровень текучести»:
- а) слабая организационная культура
 - б) средняя организационная культура
 - в) сильная организационная культура
11. По мнению какого учёного существует три наиболее распространённых типа культуры: рыночная, бюрократическая и клановая:
- а) Акофф Р.
 - б) Оучи У.
 - в) Ханди С.
12. Выберите виды относящиеся к дифференциации:
- а) структурные оппозиционные группы
 - б) отдельный агентский
 - в) культурно-деловой
13. Кто из учённых выделил восемь типов организационной культуры:
- а) Бурке М.
 - б) Кеннеди А.
 - в) Хофштеде Г.
14. Вероятным показателем слабой организационной культуры, может стать срок существования организации. При какой «возрасте» больше вероятности, что культура сильная:
- а) маленький возраст организации
 - б) большой возраст организации
15. В каком из типов культуры учёный Р. Акоф назвал отношения «доктор-пациент»:
- а) Партизанский тип культуры

- б) Консультативный тип культуры
- в) Предпринимательский тип культуры

16. Культуру общества можно представить как систему, состоящую из уровней:

- а) культура производства;
- б) культура личности;
- в) культура организации
- г) культура города
- д) национальная культура
- е) религиозная культура
- ж) культура мощной социальной группы;
- з) культура управления

17. На третьем уровне абстракции находится:

- а) организационная культура
- б) культура личности;
- в) культура малой контактной группы;

18. Элементами организационной культуры являются:

- а) ценности
- б) обычаи
- в) нормы
- г) историчность

19. Культура организации отражает ценности, нормы поведения, которые сформированы под управленческим воздействием на протяжении развития организации:

- а) да
- б) нет

20. Ценности это:

- а) относительно общие убеждения, которые определяют, что правильно и что неправильно, и устанавливают общие предпочтения людей
- б) общие убеждения, которые не определяют что правильно и что неправильно, но устанавливают общие предпочтения людей.

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета с оценкой. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по теории уголовного права. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе нормативный, практический материал из следственной и судебной практики. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование юридических терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает нормативную и практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2.Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо и предполагает штраф.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых

целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*выполнено*» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*не выполнено*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект(презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания- при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает

более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает нормативную и практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Грошев, И. В. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109169.html>

2. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81480.html>

3. Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 104 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121741.html> (дата обращения: 24.03.2023).

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html> (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Минько, Э. В. Организации производства и менеджмент : учебное пособие / Э. В. Минько, А. Э. Минько. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 136 с. — ISBN 978-5-4486-0020-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/70614.html>

8.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

4. Информационные технологии моделирования и управления

<http://www.iprbookshop.ru/43350.html>

5. Вестник Московской государственной академии делового администрирования
<http://www.iprbookshop.ru/10314.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. www.iprbookshop.ru
2. www.elibrary.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
3. <https://www.consultant.ru> - КонсультантПлюс

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету с оценкой должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета с оценкой.

3. Время непосредственно перед зачетом с оценкой лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На зачете с оценкой высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;

2. Семейство ОС Microsoft Windows;

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;

- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;

- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- дискуссия;
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентами-инвалидами и студентами с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью

оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Организационная культура

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.03.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Предпринимательство и управление бизнесом
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2023

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональная		ПК-6; ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6	Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемыми выбранными подходами	ПК 6.1. Применяет основные методы и инструменты системы менеджмента качества на предприятии при подготовке, принятии и выполнении организационно-управленческих решений ПК 6.3. Выявляет взаимосвязи проектов с точки зрения выработки управленческих решений в современных условиях рынка
ПК-8	Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	ПК 8.1. Применяет навыки формирования команды и повышения ее сплоченности при осуществлении организационной деятельности ПК 8.3. Разрабатывает модели улаживания конфликтных ситуаций для профессионального развития персонала в организационных структурах

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-6		

Способен организовывать взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам управления рисками с точки зрения критериев качества, определяемым и выбранными подходами	сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных задач; - роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации.	применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; - анализировать групповые процессы в организации	навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.
ПК-8			
Способен эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала	сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой; - основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры	- осуществлять диагностику организационной культуры; - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений.	- навыками применения современных технологий профессионального развития персонала; -навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения.

3.2.Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.

	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,

		- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛ ЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов (пороговый уровень формирования компетенции):

Типовые тестовые задания

1. Идею о необходимости системного подхода к изучению организации высказал?

а. А.А.Богданов

б. М.Вебер

в. А.Файоль

г. Р.Лайкерг

2. Предметом теории организации является?

а. организации, как системы взаимных элементов, законов и принципов

б. взаимоотношения работников в коллективе

в. различные теории построения организационных структур

г. влияние государства на деятельность организации

3 Факторы внешней среды, имеющие прямое воздействие на организацию, не относятся?

а) технологию

б) государство

в) конкурентов

г) покупателей

4. Некоторая целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого?

а) структура

б) система

в) закон

г) принцип

5. Особенности, структура, виды организационных культур, их взаимосвязь со стратегией и эффективностью развития организации, а также методы изучения, формирования и развития

организационной культуры, являются:

а. предметом изучения дисциплины «Организационная культура»;

б. понятием организационной культуры;

в. основанием классификации организационных культур;

г. все ответы верны.

6. К особенностям культуры организации, позволяющим отделить её от культуры общества, относятся:

а. ориентация носителей культуры на достижение целей, прежде всего материального плана; большое влияние национальной, религиозной, профессиональной и др. культур; большая динамичность процессов культурообразования и меньшая регулирующая сила и значимость ценностей;

б. большой срок существования; большая значимость ценностей и регулирующих норм;

в. большой размер общности; незначительное влияние лидера на содержание и особенности культуры;

г. усвоение культуры происходит с рождения и с «чистого листа»; незначительная степень воздействия культуры личности на культуру в целом.

7. Социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации (предприятия), — это:

а. предмет изучения дисциплины «Организационная культура»;

б. понятие организационной культуры;

в. основание классификации организационных культур;

г. все ответы верны.

8. Основными свойствами организационной культуры являются:

а. эффективность, особенность, обособленность;

б. стиль управления, сплочённость коллектива, экономические показатели деятельности;

в. скорость адаптации членов коллектива, внешний имидж организации, внутренний имидж организации;

г. динамичность, коллективность, эмоциональность, историчность.

9. В качестве элементов организационной культуры выделяют:

а. иерархическое устройство организации, внешний имидж организации, внутренний имидж организации;

б. культуру управления, культуру внутренних отношений, культуру производства, культуру внешних отношений, коммерческую культуру;

в. ценности, нормы, стиль руководства, обратную связь, эмоционально-исторический фон, социально-психологический климат;

г. все ответы верны.

10. Ценности — это ...:

а. требования к поведению владельца роли, человека, занимающего определённую ступеньку в структуре организации, обществе, семье;

б. наиболее важные, с точки зрения субъекта, объекты и явления, которые являются целями и ориентирами его жизнедеятельности;

в. культурные формы, несущие в себе определённые идеи и убеждения;

г. система передачи и циркуляции информации в организации, использующая формальные, неформальные, культурные средства информирования членов организации.

11. Нормы — это ...

а. требования к поведению владельца роли, человека, занимающего определённую ступеньку в структуре организации, обществе, семье;

б. наиболее важные, с точки зрения субъекта, объекты и явления, которые являются целями и ориентирами его жизнедеятельности;

в. культурные формы, несущие в себе определенные идеи и убеждения;

г. система передачи и циркуляции информации в организации, использующая формальные, неформальные, культурные средства информирования членов организации.

12. Система информирования — это ...

а. требования к поведению владельца роли, человека, занимающего определённую ступеньку в структуре организации, обществе, семье;

б. наиболее важные, с точки зрения субъекта, объекты и явления, которые являются целями и ориентирами его жизнедеятельности;

в. культурные формы, несущие в себе определенные идеи и убеждения;

г. система передачи и циркуляции информации в организации, использующая формальные, неформальные, культурные средства информирования членов организации.

13. Ценностно-нормативная структура включает:

а. основные ценности, разделяемые в организации;

б. корпоративные традиции, ритуалы;

в. корпоративные нормы и правила (взаимоотношения с клиентами);

г. все ответы верны.

14. Что не входит в организационную структуру?

а. формальная и неформальная организационная структура, структура власти и лидерства;

б. нормы и правила (писаные и неписаные) внутреннего взаимодействия;

в. поведенческие нормы, фирменный стиль;

г. традиции и правила «внутреннего распорядка» (поведения на рабочем месте).

15. Что не входит в структуру коммуникаций?

а. мифы и легенды организации;

б. структура формализованных и неформальных информационных потоков;

в. качество коммуникации: потеря и преобразование информации;

г. направленные действия по «внутреннему PR».

16. Структура социально-психологических отношений 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).

17. 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).

18. 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).

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

а. артефакты;

б. поддерживаемые ценности;

в. базовые предположения или принципы;

г. все ответы верны.

20. Основными компонентам организационной культуры являются:

а. налоговая культура, финансовая культура, культура отношений руководства и подчинённых;

б. культура поведения, культура общения, культура внутренних отношений, культура совместного отдыха сотрудников;

в. культура управления, культура производства, культура внешних отношений, коммерческая культура, экологическая культура, культура отношений с акционерами;

г. все ответы верны.

21. 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.

22. 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.

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

- а. одинаково направленными;
- б. разнонаправленными;
- в. противоположнонаправленными;

г. направление не имеет значения.

24. Стереотип, характерный для предпринимательской организационной культуры, — это ориентация работников на:

- а. личный доход;
- б. социальные нужды;

в. личные цели, вызов;

г. командные цели.

25. Стереотип, характерный для партиципативной организационной культуры, — это представление о работниках как:

а. о работагах, ориентированных на сообщество;

- б. о лентях;
- в. об общественных существах;
- г. о личностях, профессионалах.

26. 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.

27. 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.

28. Культуре низкого риска и медленной обратной связи по классификации Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди соответствует лозунг:

- а. «Действия любой ценой»;
- б. «Клиент правит балом и все определяет»;

в. «Стремитесь к техническому совершенству в работе»;

г. «Делайте правильно».

29. Стремление к избежанию неопределённости указывает:

а. на увеличение мотивации персонала к решению проблем;

б. на стремление людей избежать ситуации, в которых они чувствуют себя неуверенно;

- в. на возникшую боязнь принятия решений менеджером;
- г. на возникающее чувство неуверенности в себе, в своих силах, когда никто не может взять на себя ответственность за решение задачи.

30. Анализ уровня риска и скорости получения обратной связи относится к типологии:

а. Т. Дейла и А. Кеннеди;

- б. С. Ханди;
- в. Ф. Клухона и Ф Штротбека;

г. Н. Адлер.

31. Высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей характеризует:

а. корпоративный тип культуры;

б. консультативный тип культуры;

в. «партизанский» тип культуры;

г. предпринимательский тип культуры.

32. По мнению С. Ханди на стадии зарождения организации преобладает культура:

а. роли;

б. власти;

в. задачи;

г. личности.

48. Модель предполагающая, что каждый эффективный руководитель влияет на других таким образом, что они преодолевают собственные корыстные эгоистические интересы, действуют во благо организации — это модель руководства, основанная на:

а. командном духе;

б. качествах лидера;

в. качествах персонала;

г. состоянии социально-психологического климата.

49. Переоценка моральным авторитетом кризисной ситуации, которая рассматривается как прецедент в ряду возможных аналогичных событий, относится к:

а. прогностической функции;

б. институциональной функции;

в. функции табу;

г. профетической функции.

50. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

а. адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура

б. рыночная культура

в. клановая культура

г. культура власти

51. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

а. культура Аполлона

б. культура Зевса

в. культура Гермеса

г. культура Афины

52. Голландский учёный Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишней?

а. индивидуализм-коллективизм

б. индивидуализм

в. дистанция власти;

г. стремление к избежанию неопределённости

53. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

а. хобби

б. убеждения

в. ценности

г. нормы

54. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

а. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

б. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

в. высокая степень риска и медленная обратная связь

г. это мир слабой обратной связи, бюрократия

55. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

а. культура Аполлона

б. культура Гермеса

в. культура Афины

г. культура Диониса

56. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?

а. культура Гермеса

б. культура Диониса

в. культура Зевса

г. культура Афины

57. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

а. субкультура

б. организационная структура

в. информационная культура

г. организация

58. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

а. потребность в самореализации

б. потребность в признании и самоутверждении

в. потребность в социальных связях

г. потребность в безопасности

59. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

а. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

б. высокая степень риска и медленная обратная связь

в. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

г. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

60. Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

а. потребность в самореализации

б. потребность в признании и самоутверждении

в. потребность в социальных связях

г. физиологические потребности

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

- а. высокая степень риска и медленная обратная связь
- б. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
- в. это мир слабой обратной связи, бюрократия

г. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

62. В виде каких 4 божеств обозначал С. Ханди 4 вида культуры? (исключите лишний)

- а. культура Зевса и культура Диониса
- б. культура Аполлона
- в. культура Афины

г. культура Гермеса

63. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

- а. культура Аполлона

б. культура Диониса

- в. культура Гермеса
- г. культура Афины

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

- а. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
- б. разработку специальных предложений и мер

в. оба варианта верны

- г. ничего и перечисленного

65. Документально оформленный и зафиксированный в письменном виде перечень форм допустимого и недопустимого поведения сотрудников организации; этических позиций организации по отношению к своим контрагентам и персоналу; моральные принципы ведения бизнеса – это...:

- а. ценности организации

б. этический кодекс организации

- в. фирменный стиль
- г. миссия

66. Классификация потребностей, включающая физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных связях, потребность в признании и самоутверждении, потребность в самореализации, принадлежит:

а. А. Маслоу

- б. Э. Шейну
- в. Г. Хофштеде
- г. Д. Мацумото

67. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?

- а. лидерство

б. стиль руководства

- в. власть
- г. руководитель

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

а. высокая степень риска и медленная обратная связь

- б. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- в. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- г. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

69. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «организационная культура»?

а. корпоративная культура

- б. философия организации
- в. социокультура организации
- г. организационное развитие

70. Что такое организационная культура?

- а. признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации
- б. совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе
- в. образ жизни, мышления, действия и существования организации
- г. совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции**

71. Модель организационной культуры по Э. Шейну представляет собой...

а. 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации

- б. круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации
- в. 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
- г. 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени

72. Определению: "ощущение растерянности из-за поведения других людей" соответствует?

- а. эмпатия
- б. антипатия

в. культурный шок

- г. адаптивность

73. Определению: "способность к сплоченности по своему мировоззрению внутри членов группы" соответствует?

а. групповое мышление

- б. деловая стратегия
- в. восприятие
- г. жизненная позиция

74. Определению: "субкультура, отвергающая ценности организации и ее цели" соответствует?

- а. гомогенность

б. контркультура

- в. культурная сегрегация
- г. культурная диверсификация

75. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

а. ценности организации

- б. нормы поведения в организации
- в. мировоззрение организации
- г. ролевые модели поведения в организации

76. Имиджевая структура организационной культуры включает в себя:

а. внешний вид офиса компании

- б. язык компании
- в. компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
- г. рекламу выпускаемой продукции

77. Диагностика организационной культуры возможна следующими методами:

а. включенное наблюдение

б. анализ документов и анкетный опрос

- в. анкетный опрос
- г. экспертный опрос

78. При диагностике организационной культуры учитывается мнение...

а. клиентов компании

б. сотрудников компании

- в. собственников компании
- г. контролирующих органов

79. При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:

а. на технологию

б. на коммуникации

в. на сотрудников

г. на конкурентов

80. Оценка организационной культуры возможна на основе...:

а. миссии развития компании

б. стратегии развития компании

в. ценностей компании

г. результатов компании

81. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся...

а. низкое качество работы и товаров

б. безоговорочное подчинение руководству

в. верны варианты а, б

г. правильный вариант отсутствует

82. Определению: " способы общения работников организации между собой и с другими людьми" соответствует?

а. символы

б. ритуалы

в. язык организации

г. стратегия

83. Под профессиональной этикой понимается...

а. исследование специфики моральных отношений внутри организаций

б. конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли

в. моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

г. направление, определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий совершенного поступка

84. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия и взаимоотношений людей, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, культурный, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям совместной работы команды и организации в целом – это...:

а. рекрутинг

б. обучение

в. командообразование

г. увольнение

85. Продуманные, спланированные театрализованные действия, объединяющие различные формы проявления культуры в одно событие.

а. роли

б. ритуалы

в. технологии

г. стратегия

86. Пристрастное отношение к индивидам или группам людей, изменяющее их положение к худшему по сравнению с другими индивидами или группами людей...:

а. соперничество

б. идеология

в. дискриминация

г. жизненная позиция

87. Система взглядов, убеждений, идей и ценностей, преобладающая в организации и направленная на сплочение работников для достижения определенных целей

а. соперничество

б. идеология организации

в. дискриминация

г. жизненная позиция

88. Преобладающий способ построения отношения с людьми – это...:

а. соперничество

б. идеология организации

в. дискриминация

г. жизненная позиция

89. Теория, провозглашающая необходимость отеческой заботы об интересах работников, «социального партнерства» в процессе трудовых отношений – это...:

а. наставничество

б. тренинг

в. патернализм

г. идеология

90. Гармоничные отношения между членами конкретной группы людей – это...:

а. консенсус

б. коллективизм

- в. философия организации
- г. прагматизм

91. Ряд вымышленных событий, построенных фантазией человека – это...:

- а. миссия
- б. ритуалы
- в. имитация

г. мифы

92. Изменения в ценностях и сознании работников – это...:

- А. нейминг
- Б. адаптивность
- В. коллективизация

Г. рефрейминг

93. Какое из данных понятий имеет отношение к организационной культуре?

- а. маркетинг персонала
- б. отбор персонала

в. лояльность персонала

г. активное приобретение акций организации

94. Определению: "реакция организации на требования внешней среды" соответствует?

- а. внутренняя адаптация

б. внешняя адаптация

- в. адаптивность
- г. внутренняя интеграция

95. Состояние, при котором организация гибко реагирует на требования покупателей, принимает риски, учится на своих ошибках и способна к изменениям

- а. внутренняя адаптация
- б. внешняя адаптация

в. адаптивность

г. внутренняя интеграция

96. Становление коллектива, формирование единой команды из отдельных индивидов – это...:

- а. внутренняя адаптация
- б. внешняя адаптация
- в. адаптивность

г. внутренняя интеграция

97. Состояние, при котором сотрудники чувствуют, что их деятельность тесно связана с целями организации, что они наделены полномочиями, что ценится работа в команде и приоритет отдается развитию человеческих способностей

- а. внутренняя адаптация
- б. внешняя адаптация
- в. адаптивность

г. вовлеченность

98. Накопленные и полученные в процессе деятельности профессионализм каждого сотрудника, собственные технологии, продукция, интеллектуальная собственность организации, результаты собственных разработок и исследований – это...:

а. система знаний организации

- б. система информирования
- в. внутренняя интеграция
- г. репутация организации

99. Система передачи и циркуляции информации в организации, использующая формальные, неформальные, культурные средства информирования членов организации.

- а. система знаний организации

б. система информирования

- в. внутренняя интеграция
- г. репутация организации

100. Определенное мнение общества или потребителей об организации – это...:

- а. система знаний организации
- б. система информирования
- в. внутренняя интеграция
- г. репутация организации**

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Понятие «Организационная культура». Подходы к определению организационной культуры.
2. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры.
3. Национальные особенности организационной культуры.
4. Типологии организационной культуры.
5. Структура организационной культуры.
6. Содержание организационной культуры.
7. Модели организационной культуры.
8. Методы исследования организационной культуры.
9. Основные этапы исследования организационной культуры: их характеристика и содержание.
10. Методы диагностики организационной культуры;
11. Оценка организационной культуры. Визуализация оценки.
12. Мировой опыт по формированию организационной культуры.
13. Формирование организационной культуры: основные способы, источники и этапы.
14. Роль руководства в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
15. Роль лидера в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
16. Роль персонала в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
17. Поддержание организационной культуры: основные элементы и механизмы.
18. Роль кадровой политики в развитии организационной культуры организации.
19. Изменения организационной культуры: условия и технологии.
20. Внешний PR организации и корректировка организационной культуры.
21. Внутренний PR организации и корректировка организационной культуры.
22. Специальные корпоративные мероприятия в развитии организационной культуры.
23. Специальные корпоративные издания в развитии организационной культуры.
24. Корпоративный имидж сотрудников и организационная культура.
25. Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики.

26. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции.
27. Профессиональные кодексы в Европе, США и в России.
28. Национальные и всемирные кодексы профессиональной этики.

Задания для проверки умений и навыков применения студентами теоретических знаний при решении широкого круга проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач, типовых задач (продвинутый и повышенный уровень формирования компетенции):

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Проблемно-аналитическое задание:

1. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.

- а) Почему необходимо формировать организационную культуру? Как она может влиять на эффективность компании?
- б) Как осуществляется анализ организационной культуры по модели Э. Шейна?
- в) Могут ли существовать компании без организационной культуры?
- г) Можно ли изменить организационную культуру? Если да, то кто и как осуществляет изменение культуры организации?

Проведите сравнительный анализ наиболее известных типологий организационной культуры.

2. Приведите примеры миссий и девизов десяти компаний. Что дает компании сформулированная миссия и девиз?

3. Проанализируйте кодексы корпоративного поведения трех компаний разного типа.

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.
11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями.
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.