

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Организационная культура

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.10.02

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

Калашников В. Г.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности,	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала,	Устный опрос

			недостаточно правильные формулировки		последовательное его изложение	
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК- 32)	1 этап: Знания	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Знания»:

1. Дайте определение следующих понятий: 1. приспособленец (как тип включения личности в организацию); 2. локус контроля; 3. интегративность как качество группы.
2. В чем суть процессуальных теорий мотивации?
3. Вспомните пирамиду потребностей А. Маслоу. Предложите по одному мероприятию, которые обязательно должны быть проведены в конкретной организации, для того, чтобы у работников были удовлетворены все виды потребностей. Ответ обоснуйте.
4. Как Вы понимаете практическую реализацию теорий организации и концепций организационного поведения людей в условиях современного предприятия (на примере теории / концепции)
5. Дайте определение следующих понятий: 1. Макивеллизм; 2. Бунтарь (как тип включения личности в организацию); 3. референтность как качество группы.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания»:

6. Дайте определение следующих понятий: 1. управленческие ориентации; 2. либеральный стиль руководства; 3. изменения в организации.
7. В чем суть теорий лидерства, основанных на ситуационном подходе?
8. В чем причины сопротивлений изменениям в организации?
9. В чем суть поведенческих теорий лидерства?
10. С какими сопротивлениями изменениям в организации можно столкнуться на организационном и индивидуальном уровнях?

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Умения»:

Тестовые задания:

1. 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 «Организационной культуры»;
Б. основанием классификации организационных культур.
2. В эффективной организационной культуре ценности руководства и персонала согласуются и являются:
А. одинаково направленными;
Б. разнонаправленными;
В. направление не имеет значения.
3. Стереотипы, характерные для органической культуры – это...
А. работники склонны противодействовать целям организации, что вызывает необходимость в жестком внешнем контроле;
Б. высокий уровень сплоченности делает групповое мнение основным источником морального авторитета для членов группы (групповое давление);
В. полномочия редко кому-нибудь делегируются из-за опасений возможной ошибки, механизм контроля – конкуренция;
Г. общность основных ценностных установок обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений для достижения целей группы (культурное регулирование, самоконтроль).

4. Стереотипы характерные для предпринимательской организационной культуры – это ориентация работников на:
- А. личный доход;
 - Б. социальные нужды;
 - В. личные цели, вызов;
 - Г. командные цели.
5. Стереотипы характерные для партиципативной организационной культуры – это представление о работниках как:
- А. о работагах, ориентированных на сообщество
 - Б. о представлении о работниках как о лентяях
 - В. о представлении о работниках как об общественных существах
 - Г. о представлении о работниках как о личностях, профессионалах
6. Основные характеристики организационной культуры определяет:
- А. организационная структура;
 - Б. структура коммуникаций;
 - В. структура социально-психологических отношений;
 - Г. игровая структура;
 - Д. ценностно-нормативная структура;
 - Е. структура внешней идентификации.
7. Э. Шейн выделял три уровня организационной культуры:
- А. артефакты;
 - Б. разделяемые, поддерживаемые ценности;
 - В. базовые предположения;
 - Г. архетипы;
 - Д. диспозиции.
8. В качестве элементов организационной культуры выделяют:
- А. ценности;
 - Б. нормы;
 - В. обратная связь;
 - Г. стиль руководства.
9. Что относится к основным видам культурных форм, в виде которых существует эмоциональный информационно-исторический фон? Вычеркните лишнее:
- А. ритуал;
 - Б. символ;
 - В. миф;
 - Г. язык;
 - Д. повествование;
 - Е. обычаи;
 - Ж. легенда.
10. Основными компонентам организационной культуры являются:
- А. культура управления;
 - Б. культура внутренних отношений;
 - В. культура производства;
 - Г. культура внешних отношений;
 - Д. коммерческая культура;
 - Е. финансовая культура;
 - Ж. экологическая культура;
 - З. налоговая культура;
 - И. культура отношений с акционерами.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Умения»:

Тестовые задания:

1. 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.
2. Исследование влияния факторов, воздействующих на организационную культуру можно провести с помощью:
 - А. анкетирования;
 - Б. регрессионных моделей;
 - В. SWOT-анализа;
 - Г. факторного анализа.
3. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры, оказывают свое действие:
 - А. комплексно;
 - Б. последовательно;
 - В. группами, (субъективный-объективный; управляемый-неуправляемый).
4. Национальная культура оказывает влияние на формирование организационной культуры:
 - А. да ;
 - Б. нет.
5. Теория «Х», «У» Д. МакГрегора может служить примером действия:
 - А. объективных факторов;
 - Б. субъективных факторов;
 - В. внутренних факторов;
 - Г. внешних факторов.
6. Мотивация относится к фактору:
 - А. постоянного воздействия;
 - Б. длительного воздействия;
 - В. кратковременного воздействия;
 - Г. краткосрочного воздействия.
7. Наиболее многообразным будет:
 - А. уровень культуры организации;
 - Б. уровень культуры личности;
 - В. уровень национальной культуры;
 - Г. уровень религиозной культуры.
8. Законы, политика по отношению к предприятию данной отрасли со стороны государственных органов, отношение к предприятию сообщества, требования к ведению дел со стороны партнёров и потребителей, наличие конкурентов и их поведение на рынке относятся к ... факторам.
9. Утверждение «Факторы, непосредственно зависящие от восприятия ситуации и представлений об идеальном, со стороны каждого участника процесса формирования организационной культуры, относятся к объективным факторам» является:
 - А. верным;
 - Б. неверным.
10. Основой для формирования такой характерной черты культур российских предприятий как коллективизм явилось:
 - А. особенности отечественного сельского хозяйства;
 - Б. влияние плановой экономики советского периода;

В. коллективизация;

Г. природно-климатические условия.

11. Для того, чтобы культура «работала» на повышение эффективности организации, она должна:

А. поддерживать организационную стратегию;

Б. повышать работоспособность сотрудников;

В. быть подобна культурам окружающих организаций;

Г. поддерживать все решения руководства.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Умения»:

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Владения»:

Контрольная работа:

Контрольные задания № 1

1. Обоснуйте, почему культура является сложным многогранным явлением.

2. Назовите основные шесть типов определений культуры и укажите основания различий между ними.

3. Назовите отечественных исследователей, занимающихся изучением культуры.

4. Закончите определение: «Культура — это...».

5. Перечислите авторов, исследующих культуру (корпоративную, организационную и т.д.).

6. Назовите общие моменты, присущие множеству существующих определений культуры.

Контрольные задания № 2

1. Назовите основные формы организационной культуры.

2. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирования.

3. Изобразите графически ценностную модель организационной культуры и назовите ее составные элементы.

4. Раскройте понятия менталитет и ментальность.

5. Перечислите основные показатели национальной культуры, положенные Г. Хофстедом в основу многофакторной модели ценностей.

6. Перечислите основные характеристики параметра индивидуализм — коллективизм.

Контрольные задания № 3

1. Закончите предложение: неприятие неопределенности — это...

2. Назовите типы организационных культур организации по Т. Дилу и А. Кеннеди и охарактеризуйте их.

3. Перечислите четыре типа культур по Р. Блейку и Д. Мутону и расположите их на ценностной решетке.

4. Графически изобразите и поясните образы типов организационных культур по С. Ханди.

5. Назовите основные характеристики и черты культуры власти.

6. Схематично изобразите образ, соответствующий культуре власти.

Контрольные задания № 4

1. Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.

2. Проведите сопоставление стадий развития организации и типов организационных культур по С. Ханди.

3. Раскройте основное содержание теории рамочной конструкции конкурирующих ценностей и графически изобразите ее.

4. Раскройте основные характеристики рыночной культуры.

5. Охарактеризуйте модель конкурентных стратегий.
6. Перечислите культурные комплексы, которые может включать в себя организация.

Контрольные задания № 5

1. Рассмотрите основные подходы к определению сущности власти.
2. Перечислите известные вам основные типы власти.
3. Назовите основные виды знаний.
4. Назовите основные направления исследования феномена лидерства и охарактеризуйте их.
5. Назовите известные вам стили руководства.
6. Перечислите, что относится к основным организационным ресурсам.

Контрольные задания № 6

1. Закончите предложение: Аффилиация — это ...
2. Назовите этапы процесса социализации по А. Ванусу.
3. Перечислите основные элементы организационной социальной ответственности.
4. Назовите основные направления адаптации.
5. Дайте определение субкультуры.
6. Кратко охарактеризуйте основные типы организационных субкультур.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Владения»:

Контрольная работа:

Контрольные задания № 1

1. Опишите возможные последствия девиантного поведения сотрудников организации.
2. Охарактеризуйте основные типы девиантного поведения.
3. Дайте определение гендерной субкультуры организации. Приведите примеры возможных ограничений, накладываемых гендерными культурами на поведение и самовыражение индивидуумов.
4. Кратко опишите типы гендерных субкультур организации по Маддоку и Паркину.
5. Что вы предпримите как топ-менеджер организации, обнаружив утечку конфиденциальной информации, если круг сотрудников, имевших доступ к информации, ограничен.
6. Кратко охарактеризуйте основные формы делового общения.
7. Перечислите основные характеристики человеческого голоса.
8. Выделите основные средства невербальной коммуникации.

Контрольные задания № 2

1. Раскройте содержание трех уровней общения.
2. Раскройте сущность функции мотивирования трудовой деятельности с позиции менеджмента и психологии.
3. Представьте общую схему механизма мотивации.
4. Раскройте содержание основных принципов создания системы мотивирования в организации.
5. Воспроизведите графически обобщенную схему механизма мотивации.
6. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные процессуальные и содержательные теории мотивации.

Контрольные задания № 3

1. Воспроизведите графически модель взаимосвязи содержательных теорий мотиваций.
2. Что объединяется понятием социальная мотивация? Выделите приоритетные направления социальной мотивации. Аргументируйте свой выбор.
3. Согласны ли вы с утверждением, что культура организации является способом коллективного программирования мыслей? Если согласны, то перечислите основные

принципы коллективной мотивации.

4. Перечислите основные потребности человека.
5. Назовите основные группы теорий мотивации.
6. Перечислите основные группы потребностей в теории К.Альдерфера.

Контрольные задания № 4

1. Назовите основные процессуальные теории мотивации.
2. Графически изобразите модель теории ожидания В.Врума.
3. Перечислите основные принципы коллективной мотивации.
4. Раскройте содержание инструмента оценки общего культурного уровня.
5. Рассмотрите содержание инструмента оценки конкурентных ценностей.
6. Раскройте содержание и дайте оценку основным моделям формирования организационной культуры.

Контрольные задания № 5

1. Перечислите проблемные ситуации формирования культуры организации и основные способы реагирования на них.
2. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры.
3. Охарактеризуйте основные этапы формирования организационной культуры.
4. Обоснуйте необходимость культурных изменений в организации.
5. Раскройте механизм взаимодействия внутренних компонентов организации и внешней среды при проведении общеорганизационных изменений.
6. Перечислите основные принципы проведения организационных изменений.

Контрольные задания № 6

1. Рассмотрите содержание основных моделей общеорганизационных изменений, на которых базируется стратегия изменения культуры организации.
2. Опишите шесть этапов изменения культуры организации по Камерону и Куинну.
3. Опишите четыре этапа изменения культуры организации, обоснованные В. Козловым
4. Выделите позитивные и негативные качества личности руководителя в имидж-моделях авторитарного и демократичного стиля управления.
5. Раскройте содержание основных моделей влияния культуры на эффективность деятельности организации.
6. Рассмотрите классификационные основания информации.
7. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости сосредоточения концентрации внимания именно на проблемах информационной культуры организации.

Тематика вопросов для зачёта:

16. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.
17. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.
18. Типология организационных культур. Диагностика типа культуры и построение профиля организационной культуры.
19. Элементы и характеристики организационной культуры.
20. Миссии и девизы компании.
21. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
22. Имидж организации и его формирование.
23. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
24. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
25. Корпоративный кодекс компании.
26. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

27. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
28. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
29. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
30. Обучение персонала различных организационных культур.
31. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
32. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.
33. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
34. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
35. Сопротивление работников организационной культуре компании.
36. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
37. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.
38. Банковская корпоративная культура: особенности и перспективы развития.
39. Особенности культуры организаций социальной сферы.
40. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры исследованных организаций.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	10	3	0	30
2. Тестирование	10	1	0	10
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	2	0	30
Поощрительные баллы				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен / зачёт	30		0	30

Процедуры оценивания

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

– зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

– не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

«отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.