

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Организационная культура

**Код модуля**  
1161705(1)

**Модуль**  
Персоналоведение

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Коновалова Юлия Викторовна	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Преподаватель	Отдел образовательных программ

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

**Авторы:**

- Коновалова Юлия Викторовна, Преподаватель, Отдел образовательных программ

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ** Организационная культура

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Реферат	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ** Организационная культура

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать З-1 - Изложить возможные способы решения проблем в профессиональной области деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

	методологию научных теорий и концепций	
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества</p> <p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	<p>Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат</p> <p>Д-2 - Проявлять коммуникативные умения</p> <p>З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности</p> <p>З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>

	<p>З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности</p> <p>П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры</p> <p>У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности</p>	
--	--	--

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.6</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>реферат</i>	11	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>домашняя работа</i>	13	40
<i>контрольная работа</i>	15	60
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

#### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Структурные компоненты ОК: ценностно-нормативная структура, организационная, структура коммуникации, структура социально-психологических отношений, игровая (мифологическая) структура, структура внешней идентификации.

2. Типология организационной культуры.

3. Управление организационной культурой: Процессы формирования, поддержания, изменения. Причины сопротивления изменениям и пути преодоления сопротивления.

Примерные задания

Ценности - это ключевой элемент содержания организационной культуры. Каждый вкладывает свой смысл в понимание ценности, поэтому для правильного формирования миссии организации на основе ценностей надо уточнить смысл ценностных ориентаций работников (что люди подразумевают под ней).

Интерпретируйте следующие ценности (что они означают?):

Законность

Безопасность

Благополучие

Власть

Гармония

Гибкость

Дисциплина

Инициатива

Качество

Клиент

Сформулируйте свое мнение по вопросу: почему люди по разному интерпретируют ценности.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

## 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### Базовый

#### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Необходимость и актуальность изучения корпоративной и организационной культуры. Понятия ОК и КК: многообразие подходов и особенности.



2. Содержание корпоративной и организационной культуры: ОК и идеология управления. Влияние организационной культуры на систему управления организацией.

3. Содержательные характеристики ОК, предложенные Ф.Харрисоном и Р.Мораном, П.Роббинсом, Э.Шейном.

4. Структурные компоненты ОК как системы: ценностно-нормативная структура, организационная, структура коммуникации, структура социально-психологических отношений, игровая (мифологическая) структура, структура внешней идентификации.

5. Типология ОК.

6. Управление ОК: Процессы формирования, поддержания, изменения.

Примерные задания

1. Дайте определение понятиям «организационная культура», «корпоративная культура». Что общего и в чем особенность этих понятий.

2. Какова структура организационной культуры. Дайте характеристику структурным компонентам.

3. Какие характеристики организационной культуры выделяют Ф. Харрис и Р. Моран. Раскройте их суть.

4. Каково значение идей Эдгара Шейна для разработки концепции организационной (корпоративной) культуры?

5. Раскройте общие составляющие организационной (корпоративной) культуры, разработанные Э.Шейном.

6. Какие функции выполняет организационная культура?

7. Известный американский ученый Эдгар Шейн выделяет 3 уровня познания организационной культуры. Раскройте их смысловое значение для формирования организационной культуры.

8. Какие факторы влияют на формирование организационной (корпоративной) культуры предприятия сервиса?

LMS-платформа

1. не предусмотрена

### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Понятие культуры, организационной и корпоративной культуры.

2. Процесс поддержания организационной культуры.

3. Процесс изменения организационной культуры.

Примерные задания

Изучите предложенные учебные пособия, подготовьте ответы на вопросы и выполните задания:

1. Социокультурная среда организации и человека. Составьте сравнительную таблицу понятий: Культура, цивилизация, массовая культура.

2. Частью процесса управления корпоративной культурой является ее поддержание. Продумайте и опишите мероприятия, необходимые для поддержания организационной (корпоративной) культуры в организации.

3. Раскройте три возможных сочетания ситуационных изменений в поведении и культуре в организации.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

### 5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Условия формирования корпоративной культуры предприятия сервиса
  2. Влияние корпоративной культуры на репутацию предприятия сервиса
  3. Условия формирования управленческой культуры
  4. Условия формирования культуры межличностных отношений в коллективе предприятия сервиса
  5. Организация корпоративного обучения в предприятии сервиса
  6. Формирование культуры трудового поведения
  7. Проектирование управления корпоративной культурой в предприятии сервиса
  8. Субкультуры и их соотношение с культурой
  9. Сопротивление изменениям. Методы работы по преодолению сопротивления
  10. Корпоративная культура как управленческий ресурс
  11. Структурные компоненты системы организационной (корпоративной) культуры
- Примерные задания

Выполнить и оформить реферат по одной из предложенных тем в соответствии с требованиями к структуре, содержанию и оформлению. Предоставить на проверку в электронном виде. Подготовить электронную презентацию реферата для защиты. Темы выбираются студентом из числа рекомендованных преподавателем. Студент самостоятельно может предложить другую тему задания, либо изменить его

формулировку по согласованию с преподавателем. Выбранная тема должна быть актуальна с научной точки зрения, носить комплексный характер и соответствовать требованиям и задачам изучения дисциплины.

Требования к реферату:

Реферат должен включать: титульный лист, оглавление, индивидуальный текст по выбранной тематике (вступительное слово, основная часть, заключение, логические переходы) и список использованных источников. Вводная часть, где говорится о цели реферирования, указывается тема реферата, т.е. более узкая предметная отнесенность статьи. Описательная часть начинается с главной мысли первоисточника. Дается формулировка вопроса, приводится вывод по этому вопросу и необходимая цепь доказательств в их логической последовательности. Заключительная часть, которая содержит выводы автора по реферируемому материалу, представляет краткое резюме актуальности материала и степень его новизны.

LMS-платформа

1. не предусмотрена

## 5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

### 5.3.1. Зачет

#### Список примерных вопросов

1. В какое время появляются исследования корпоративной культуры? С какими процессами в обществе они были связаны?
2. В какое время появляются первые отечественные исследования корпоративной культуры, первые определения КК? Назовите этапы развития российского бизнеса.
3. Какой характер имеют определения КК? В чем их особенность?
4. Приведите определение КК, данное Эдгаром Шейном. В чем его особенность?
5. В чем различие между организационной культурой и корпоративной культурой?
6. В чем сущность корпоративной культуры?
7. Какие уровни познания КК выделил Э.Шейн? опишите его модель КК?
8. Перечислите основные функции КК, выделенные Шапиро и Борисовой. Какое значение имеют функции КК?
9. Назовите общие принципы, на которых строится любая организационная культура.
10. Назовите структурные элементы КК (структуры организационной культуры).
11. Что такое ценности? Какое значение имеют ценности для КК?
12. Что такое нормы? Приведите определение нормы поведения? Социальной нормы? Почему нормы менее устойчивы чем ценности?
13. Почему нормы изменяются? Какие факторы влияют на изменение норм?
14. Что включает в себя структура социально-психологических отношений в системе элементов КК?
15. Что включает в себя Структура внешней идентификации (фирменного стиля)?
16. Какое значение имеет изучение и понимание видовых (типовых) особенностей КК?
17. Перечислите признаки слабой организационной культуры.
18. Назовите индикаторы диагностики (оценки) корпоративной культуры со стороны сотрудников? Кто еще из субъектов бизнес-процессов кроме сотрудников оценивает КК?
19. Что значит управлять КК? Назовите три основных процесса управления КК.
20. Формирование культуры происходит в ходе осуществления определенных действий (шагов). Назовите три основных действия, которые должны предпринять руководители для формирования КК.
21. Назовите внутренние и внешние факторы, которые влияют на формирование КК, выделенные Э.Шейном.
22. Назовите три основных шага, которые позволяют организации решить проблемы внутренней и внешней интеграции при формировании КК.
23. Зачем необходимо поддержание КК и в рамках каких процессов оно осуществляется?
24. Почему необходимо изменение КК и какие возможны три сочетания ситуационных изменений в поведении и культуре в организации?

#### LMS-платформа

1. не предусмотрена

#### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
---	---------------------------------	--	-------------	---------------------	----------------------------------

Воспитание поликультурности и толерантности	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-3	Д-2	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат
			ОПК-4	У-1	