

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление корпоративной культурой

Код модуля
1155515(0)

Модуль
Технологии управления в кадровом менеджменте

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Хохолева Евгения Аркальевна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Хохолева Евгения Аркальевна**, старший преподаватель, **Управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление корпоративной культурой**

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление корпоративной культурой**

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
ПК-10 -Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику организации в Индустрии 4.0	З-4 - Описывать сущность и методы управления (формирования, поддержания, изменения) корпоративной культуры организации и объяснять ее влияние на выбор стратегий формирования корпоративной социальной политики П-6 - Разрабатывать локальные нормативные документы (Положения, Программы), программы внедрения и развития корпоративной культуры У-6 - Проводить анализ и оценивать корпоративную культуру на основе	Домашняя работа Практические/семинарские занятия Экзамен

	диагностики ее состояния и тенденций изменения и соотносить с особенностями корпоративной социальной политики	
ПК-11 -Способен администрировать процессы системы управления персоналом	У-4 - Обосновать выбор технологии и методов администрирования процессов управления персоналом с учетом стратегии управления персоналом, особенностей организационной культуры и культурному разнообразию многонационального состава сотрудников	Контрольная работа Лекции Экзамен

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

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	5,14	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	5,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		

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. Управление корпоративной культурой (формирование, поддержание, развитие, изменение)
 2. Диагностика корпоративной культуры
 3. Оценка эффективности организационной культуры
 4. Разработка кодекса корпоративной культуры
- LMS-платформа – 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. 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. Перечислите основные показатели национальной культуры, положенные Г. Хофстедом в основу многофакторной модели ценностей.
 5. Перечислите основные характеристики параметра индивидуализм — коллективизм.
 6. Обоснуйте, почему культура является сложным многогранным явлением.
 7. Назовите основные шесть типов определений культуры и укажите основания различий между ними.
 8. Назовите отечественных исследователей, занимающихся изучением культуры.
 9. Закончите определение: «Культура — это...».
 10. Перечислите авторов, исследующих культуру (корпоративную, организационную и т.д.)
 11. Назовите общие моменты, присущие множеству существующих определений культуры.
 12. Перечислите проблемные ситуации формирования культуры организации и основные способы реагирования на них
 13. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры
 14. Охарактеризуйте основные этапы формирования организационной культуры
 15. Обоснуйте необходимость культурных изменений в организации
 16. Перечислите основные принципы проведения организационных изменений.
- Примерные задания
Контрольная работа №1

Тестовый материал контроля

Укажите правильный вариант ответа

1. Какой критерий, по мнению Э. Шейна не является уровнем изучения организационной культуры:

- а. поверхностный;
- б. провозглашаемых ценностей;
- в. базовых представлений;
- г. субъективный.

2. Способность организационной культуры оставаться устойчивой и противостоять негативным тенденциям не теряя своей эффективности – это....

- а. адаптивность;
- б. относительность;
- в. системность;
- г. разделяемость.

3. Стратегией изучения организационной культуры не является:

- а. холистическая;
- б. метафорическая;
- в. количественная;
- г. качественная.

4. Согласно классификации Р. Рюттингера культура выгодных сделок (спекулятивная культура) присуща...

- а. организациям, производящим сделки с ценными бумагами, платежными средствами, сырьем;
- б. организациям торговли и сбытовой сферы, маклерских фирм по продаже недвижимости, финансовых фирм;
- в. организациям сферы обслуживания, сервиса, предприятий хорошо защищенных отраслей;
- г. организациям, ориентированным на будущее, - нефтяным компаниям, инвестиционным банкам, строительным компаниям.

5. Логический подход к происходящему, поведение, образ действий, потенциальные возможности, система идей фирмы, ее взгляды на окружающую среду и на свое место в ней с преобладанием факторов внешней адаптации входят в понятие...

- а. философия фирмы;
- б. миссия фирмы;
- в. кредо фирмы;
- г. бренд.

6. Назначение организационных обрядов -

- а. закрепление желательных моделей поведения, демонстрация сплоченности и верности, создание уникальной атмосферы;
- б. поддержание эффективных и постоянных связей с общественностью;

- в. помощь в разработке политики социальной ответственности компании;
- г. позитивное восприятие организационной политики, практик и процедур.

7. Локальный нормативно-правовой акт, содержащий важнейшие информационные положения, принятые в компании – это...

- а. корпоративный кодекс;
- б. девизы и слоганы;
- в. нормы и правила;
- г. деловое кредо.

8. Доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное эмоционально окрашенное отношение компании и ее сотрудникам, желание быть полезным, нужным – это ...

- а. лояльность;
- б. благонадежность;
- в. мотивированность;
- г. преданность

ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант № 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.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Написание проекта диагностика корпоративной культуры (предприятие на выбор студентов)
2. Анализ содержания корпоративной культуры на примере организации (по выбору студента).

Примерные задания

Домашняя работа №1

Тема: Анализ содержания корпоративной культуры на примере организации (по выбору студента)

Для анализа предлагается методика Ф. Харриса и Р. Морана.

Анализируемые факторы:

1. Осознание себя и своего места в организации (идентификация).

2. Особенности коммуникационной системы и языка общения.
3. Одежда, внешний вид и представление себя на работе.
4. Привычки и традиции в области питания.
5. Осознание времени и отношение к нему.
6. Особенности взаимоотношений между людьми.
7. Ценности и нормы.
8. Вера во что-то и отношение к чему-то.
9. Процесс развития работника.
10. Трудовая этика и мотивирование работников.

Анализ содержания организационной культуры предприятия предполагает выявление сильных и слабых сторон организации.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Понятие корпоративной культуры.
2. Теоретические подходы к интерпретации корпоративной культуры.
3. Структура корпоративной культуры (по В.А. Спиваку).
4. Содержание корпоративной культуры (по Харрису и Морану).
5. Функции корпоративной культуры.
6. Уровни корпоративной культуры (по Э. Шейну).
7. Корпоративные ценности(понятие, виды, этапы создания).
8. Поведенческие ритуалы, символы, легенды, герои.
9. Типология организационной культуры (по Г. Хофштеду).
10. Типы организационной культуры (К.Камерон, Р. Куин). Характеристики типов.
11. Типология корпоративной культуры (по С. Ханди).
12. Управление организационной культурой.
13. Формирование корпоративной культуры.
14. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры.
15. Механизм поддержания корпоративной культуры (Э.Шейн).
16. Корпоративное мероприятие. Виды. Формы проведения. Особенности.
17. Корпоративный праздник. Технология проведения.
18. Внутренняя коммуникация (корпоративные СМИ и т.п.), как инструменты развития корпоративной культуры.
19. Brand story - инструмент развития культуры компании.
20. Культурная адаптация. Аккультурация. Стадии. Помехи и помощники.
21. Изменение корпоративной культуры.
22. Фактор, определяющий изменение корпоративной культуры.

23. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (Модели влияния: модель Сате, Модель связи культуры с успехом организации (по Питерсу-Уотерману и др.).

24. Элементы корпоративной культуры и показатели их эффективности.

25. Доминирующая корпоративная культура. Типы субкультур.

26. Сильная корпоративная культура и ее значение в успехе компании.

27. Характеристики сильной корпоративной культуры.

28. Соответствие корпоративной культуры принятой стратегии.

29. Модель корпоративной культуры Д. Дэнисона.

30. Технология разработки кодекса корпоративной культуры.

LMS-платформа – 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
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология анализа образовательных задач	ПК-10	П-6	Практические/семинарские занятия