

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Через изучение дисциплины «Организационная культура», приобретается компетенция:

- **ПК - 1** : Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

- **СК-23** Знанием основ разработки фирменного стиля организации, использования инструментов внутреннего PR в поддержании организационной культуры; методики проведения диагностики организационной культуры и основ разработки программы развития организационной культуры.

Так как данная компетенция приобретаются через освоение целого ряда дисциплин и прочих видов учебной работы (практики), при промежуточной аттестации осуществляется проверка не самой компетенции, а соотношения с ней результатов обучения, которые формируются в ходе изучения данной дисциплины.

Результаты обучения по данной дисциплине – это перечень знаний, умений и навыков (владений), которые были приобретены в ходе её изучения. Результаты обучения являются измеримыми и их достижение является подтверждением того, что запланированный этап формирования компетенции достигнут.

Форма промежуточной аттестации – **экзамен**.

Компетенция, этапы ее формирования, ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции, приведены в таблице.

**Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

**Дисциплина «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Компетенция и ее описание	Этап формирования компетенции	Ожидаемые результаты обучения, определяющие уровень сформированности компетенции
<b>ПК - 1</b> : Владением навыками	1 уровень	Знает:

использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.		процессы групповой динамики
		Умеет: пользоваться основными понятиями административного менеджмента
		Владеет: навыками использования основных теорий мотивации
	2 уровень	Знает: принципы формирования команды
		Умеет: разрабатывать, согласовывать и применять должностные инструкции
		Владеет: навыками лидерства и власти
	3 уровень	Знает: теории мотивации
		Умеет: проводить аудит человеческих ресурсов
		Владеет: навыками организационного планирования
<b>СК-23</b> Знанием основ разработки фирменного стиля организации, использования инструментов внутреннего PR в поддержании организационной культуры; методики проведения диагностики организационной	1 уровень	Знает: понятие, основные элементы и уровни организационной культуры
		Умеет: применять теоретическую информацию для решения задач управления персоналом
	Владеет: навыками определения типа организационной культуры	
	2 уровень	Знает:

культуры и основ разработки программы развития организационной культуры.		типологии организационной культуры
		Умеет: определять уровень развития организационной культуры
		Владеет: методами диагностики организационной культуры группы
	3 уровень	Знает: методы диагностики, поддержания и изменения организационной культуры
		Умеет: на основе оценки и анализа внедрять мероприятия по развитию организационной культуры, решать конфликтные вопросы
		Владеет: методами развития организационной культуры

#### ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

#### НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

**На экзамене** при оценке осваиваемых компетенций используются следующие критерии:

1. Уровень усвоения материала, предусмотренного программой курса (высокий, хороший, достаточный, материал не освоен).
2. Уровень раскрытия причинно-следственных связей (высокий, достаточно высокий, низкий, отсутствует).
3. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) (на высоком уровне, а достаточно высоком уровне, на низком уровне, ответ нелогичен или отсутствует).

Соответствие показателей и критериев их оценивания приведено в таблице.

#### Таблица соответствия показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

Компетенция и ее	Этап формирования	Показатели	Критерии
------------------	-------------------	------------	----------

описание	компетенции	оценивания:	оценивания
<p><b>ПК - 1</b> :Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	1 уровень	Знает: процессы групповой динамики	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Умеет: пользоваться основными понятиями административного менеджмента	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Владеет: навыками использования основных теорий мотивации	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
	2 уровень	Знает: принципы формирования команды	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Умеет: разрабатывать, согласовывать и применять должностные инструкции	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Владеет: навыками лидерства и власти	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
	3 уровень	Знает: теории мотивации	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.

		<p>Умеет: проводить аудит человеческих ресурсов</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
		<p>Владеет: навыками организационного планирования</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
<p><b>СК-23</b> Знанием основ разработки фирменного стиля организации, использования инструментов внутреннего PR в поддержании организационной культуры; методики проведения диагностики организационной культуры и основ разработки программы развития организационной культуры.</p>	1 уровень	<p>Знает: понятие, основные элементы и уровни организационной культуры</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
		<p>Умеет: применять теоретическую информацию для решения задач управления персоналом</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
		<p>Владеет: навыками определения типа организационной культуры</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
	2 уровень	<p>Знает: типологии организационной культуры</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
		<p>Умеет: определять уровень развития организационной культуры</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.</p>
		<p>Владеет: методами диагностики организационной культуры</p>	<p>Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей.</p>

		группы	Качество ответа.
	3 уровень	Знает: методы диагностики, поддержания и изменения организационной культуры	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Умеет: на основе оценки и анализа внедрять мероприятия по развитию организационной культуры, решать конфликтные вопросы	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.
		Владеет: методами развития организационной культуры	Уровень усвоения материала. Уровень раскрытия причинно-следственных связей. Качество ответа.

Для оценивания результатов освоения компетенций **при проведении зачета** используется шкала: зачтено / не зачтено.

#### Описание шкалы, используемой для оценивания компетенций

Зачтено	Не зачтено
1. Уровень усвоения материала, раскрытия причинно-следственных связей, качество ответа достаточно высоки. 2. Приобретены знания, умения и навыки, необходимые для формирования искомых компетенций.	1. Уровень усвоения материала, уровень раскрытия причинно-следственных связей – низкий. 2. Качество ответа (логичность, убежденность, общая эрудиция) – ответ нелогичен, либо ответ отсутствует.

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений,**

**навыков и (или) опыта деятельности,**

## характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «Организационная культура»

1. Теоретическое осмысление феномена культуры (Теории О. Конта, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма – «автоматизация культуры», М. Вебера «протестанская этика и дух капитализма», марксистов в определении вторичности культуры, П. Сорокина, Э. Гидденса, П. Штомпки).
2. Понятие и сущность организационной культуры как социального явления.
3. Организационная культура в теории и практике (Теории К. Камерона и Р. Куинна, Э. Шейна, П. Ленсиони, Г. Хофстеда и т.д.).
4. Функции организационной культуры.
5. Базовые элементы организационной культуры
6. Понятие организационных ценностей.
7. Язык как знаковая система в организации.
8. Роль коммуникаций в организационной культуре.
9. Основные подходы к типологии организационной культуры (Г. Трайс и Дж. Бейер, Т. Дила и А. Кеннеди, Ф. Харрис и Р. Морган, Э. Шейн).
10. Типология организационной культуры по ценностным ориентациям (по Р. Блейку и Ж. Моутону).
11. Типология организационной культуры У. Оучи.
12. Типология организационной культуры Ч. Ханди.
13. Типология организационной культуры Дж. Кэмпбелла и С. Еунга.
14. Типология организационной культуры Т. Дилла и А. Кеннеди.
15. Типология организационной культуры в зависимости от специфики деятельности по Р. Рюттингеру.
16. Типология организационной культуры по А. Пригожину. (вертикальная и горизонтальная культура).
17. Типология организационной культуры в зависимости от активности по Р. Льюису.
18. Уровни организационной культуры.
19. Понятие субкультуры и контркультуры в организации. Типы субкультур в организации.
20. Организационная культура как инструмент регуляции поведения. Внешние механизмы регуляции поведения.
21. Личность как носитель организационной культуры. Проявление организационной культуры в группе.

22. Понятие отклоняющегося поведения, санкции как инструмент регулирования поведения в организации.
23. Понятие лидерства в контексте организационной культуры, значение формального и неформального лидерства в организации.
24. Роль лидера в становлении организационной культуры.
25. Механизмы внедрения культурных основ.
26. Стиль управления и тип организационной культуры.
27. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона.
28. Теория стиля руководства Хауса.
29. Модель руководства П. Херси и К. Бланшера.
30. Организационная культура как механизм управления организацией.
31. Нормы и инновации как механизм воспроизводства и развития.
32. Воспроизводство организационной культуры. Механизмы воспроизводства.
33. Изменение и развитие организационной культуры. Механизмы изменения.
34. Формирование носителя корпоративной культуры.
35. Влияние ментальных характеристик на организационную культуру различных стран (теория Г.Хофстеда, теория Р. Льюиса). .
36. Отечественная культура (Н.О. Лосский, Н.А.Бердяев).
37. Влияние отечественной специфики на формировании культуры организаций.
38. Общесоциологические методы измерения организационной культуры.
39. 39 индикаторов исследования организационной культуры Дж. Кэмпбелла.
40. Organizational Culture Assessment Instrument как инструмент измерения организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания [Текст] / П. Бергер, Т. Лукман. – М., 1995. – С. 322.
2. Бехар, Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks. [Текст] – М.: Альпина Паблишер. – 2013. – 186 с.
3. Гришин, Н. «Ловцы кризисов» [Эл.ресурс] – <http://www.kommersant.ru/doc/2383637> (дата обращения: 08.11.2015)
4. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.



5. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст] : учеб. пособие для бакалавров и специалистов / В. В. Кафидов. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 203 с.
6. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие [Текст] / Авт.-сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
7. Лебедева, Н. М. Русский национальный характер / Н. М. Лебедева [Эл. ресурс] // Режим доступа : [http://www.characterology.ru/characterology/nation-characterologic/item\\_4474.html](http://www.characterology.ru/characterology/nation-characterologic/item_4474.html)
8. Ленсиони, П. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы [Текст] / П. Ленсиони ; пер. с англ. А. Никифоровой и Н. Ильиной. – М.:Манн, Иванов и Фебрбер, 2013. – 224с.
9. Лосский, Н.О. Характер русского народа. – [Эл.ресурс]. – [http://www.odinblago.ru/russk\\_harakter/12](http://www.odinblago.ru/russk_harakter/12)
10. Мильнер, Б. З. Теория организации [Текст] : учеб. для вузов / Б. З. Мильнер. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : Инфра-М, 2010. - 864 с.
11. Морита, А. Sony. Сделано в Японии. [Текст] – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2007. – 290 с.
12. Мостовая, К. Т. Влияния лидерских позиций руководителя на социально-психологический климат в коллективе [Эл.ресурс] – <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86527&sr=1>
13. Парахина, В. Н. Теория организации: учеб. пособие для вузов [Текст] – Москва : КноРус, 2010. - 294 с.
14. Ридецкая, О. Г. Эффективное лидерство. Хрестоматия. Учебно-методический комплекс [Эл.ресурс]. – [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=117872](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=117872)
15. Смелзер, Н. Социология: пер. с англ. [Текст] – М.: Феникс, 1994. — 688 с.
16. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент». [Текст] / Э.А. Уткин и др. - М.: Финансы и статистика, 2001. – 194 с.
17. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
18. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство [Текст] / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
19. Deal, T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures the rites and rituals of corporate life [Текст]. – Penguin, 1982
20. Mc-Lean, A., Marshall, J. [Текст] /Intervening in cultures, working paper. University of Bath, 1993

21. Morgan, G. Creative Organisation Theory: a resource book, [Текст] sage. 1989
22. Trice, H.M., Beyer, J.M. Studying organizational cultures through rites and rituals. [Текст]. – Academy of Management Review, vol.9.