

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Управление персоналом

Профиль / специализация: Управление персоналом организации

Дисциплина: Управление организационной культурой

Формируемые компетенции: УК-4

УК-5

УК-6

ПК-2

ПК-8

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно- программного материала.	Отлично
-----------------	--	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета.

Примерный перечень вопросов к экзамену.

Компетенция УК-4:

1. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры?
2. Можно ли употреблять понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как синонимы?

Компетенция УК-5:

1. Каковы признаки и свойства организационной культуры?
2. организационная культура влияет на производственное поведение сотрудников организации?

Компетенция УК-6:

1. В чем смысл построения типологизации организационной культуры?
2. Какой тип организационной культуры наиболее эффективен в экстремальной ситуации?

Компетенция ПК-2:

1. Какие критерии эффективности используются для диагностики организационной культуры?
2. Что представляет собой корпоративный кодекс компании?

Компетенция ПК-8:

1. Какие требования предъявляются к формулированию целей?
2. Какие могут возникнуть проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании?

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция УК-4:

1. Охарактеризуйте корпоративную культуру как непереносимый атрибут любой организации.

Компетенция УК-5:

1. Как вы понимаете высказывание французского писателя Жоржа Бернаноса (1888-1948) «Проси Бога благословить твой труд, но не требуй, чтобы он сделал его за тебя».

Компетенция УК-6:

1. Как характеризует субкультуру высказывание английской писательницы Дороти Сейерз «Вероятно, лишь один человек из тысячи страстно поглощен своей работой как таковой. Разница только в том, что про мужчину скажут: «Он увлечен своим делом», а про женщину: «Она какая-то странная».

Компетенция ПК-2:

1. Объясните концепцию организационной культуры Ч. Ханди.
2. Объясните смысл концепции социокультурной среды И. В. Андреевой.

Компетенция ПК-8:

1. Кратко охарактеризуйте российские методики оценки эффективности организационной культуры.
2. Назовите и объясните сущность основных функций организационной культуры.

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к302) Менеджмент 2 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Управление организационной культурой для направления подготовки / специальности 38.04.03 Управление персоналом профиль/специализация Управление персоналом организации	«Утверждаю» Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент «__» _____ 20__ г.
1. Каковы признаки и свойства организационной культуры? (УК-5)		
2. Какие требования предъявляются к формулированию целей? (ПК-8)		
3. Кратко охарактеризуйте российские методики оценки эффективности организационной культуры. (ПК-8)		

Примечание. В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующих формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Примерные задания теста

Задание 1 (УК-4)

Выберите правильный вариант ответа.

Организационная культура – это:

- набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений;
- отрасль социальной сферы экономики, включающая музеи, театры, кино, художественное творчество, разные виды культурно-образовательной деятельности, искусства;
- одна из важных составляющих общего управления предприятием;
- расположение человека к своей работе, приятное, позитивное эмоциональное состояние, проистекающее из оценки или опыта своей работы.

Задание 2 (УК-4)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из методов поддержания организационной культуры является:

- реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях;
- работа на словах;
- блицкриг;
- тестирование сотрудников.

Задание 3 (УК-5)

Выберите правильный вариант ответа.

Параметры организационной культуры меняются, если трансформируются:

- объекты и предметы внимания руководства;
- выбор стратегии и тактики преодоления вероятного сопротивления;
- маркировка сил, участвующих в процессах изменения;
- дизайн здания.

Задание 4 (УК-5)

Выберите правильный вариант ответа.

Одной из основных форм существования организационных (корпоративных) ценностей являются:

- идеалы;
- корректировка планов карьеры;
- планы карьеры (карьерограммы);
- чаепития.

Задание 5 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из дефектов организационной культуры является:

- отказ от самостоятельного мышления и компетентности;
- безграничное доверие руководителя сотрудникам;
- высокий уровень организации работы;
- получение признания в научном сообществе.

Задание 6 (УК-6)

Выберите правильный вариант ответа.

Субъективная организационная культура включает:

- элементы символики;
- предметное окружение организации;
- природные условия;
- социально-политический фактор.

Задание 7 (ПК-2)

Выберите правильный вариант ответа.

Одним из методов изучения организационной культуры является:

- опрос;
- «Дельфи»;
- «затраты-выпуск»;
- экспертная оценка.

Задание 8 (ПК-2)

Выберите правильный вариант ответа.

К основным компонентам формулирования миссии относятся:

- сервис компании;
- категории целевых групп потребителей
- дата и время;
- дизайн организации.

Задание 9 (ПК-8)

Выберите правильный вариант ответа.

В практике существуют методы изменения организационной культуры на стадии зрелости-упадка, одним из которых является:

- изменение посредством внедрения сторонних менеджеров;
- категории целевых групп потребителей
- дата и время;
- дизайн организации.

Задание 10 (ПК-8)

Выберите правильный вариант ответа.

Культура молода, а развивающаяся компания полностью привержена ей, так как:

- главные создатели ещё работают в компании;
- уволены старые сотрудники;
- культура не способствует развитию компании;
- многие элементы культуры рассматриваются как средства защиты от тревоги, беспокойства на этапе формирования и самоутверждения организации.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.