Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Организационная культура». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Организационная культура». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Зачет с оценкой	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства

Наименование дисциплины	Организационная культура
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	3–5
Общее время тестирования (мин)	30
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	115
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Знает особенности осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; ИУК-3.2. Умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; ИУК-3.3. Владеет навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Организационная культура	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между подходом к анализу влияния культуры на эффективность организации и его содержанием. А) через процессы; Б) через «факторы успеха»; В)

как фактор эффективной деятельности организации	реализовывать свою роль в команде		через функции управления; Г) через конкурирующие ценности. 1) связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям; 2) кооперация между индивидами и подразделениями, принятие решений, контроль, коммуникации; 3) интеграция — дифференциация, внутренний — внешний фокус, средства — инструменты; 4) адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность. **2.** Расположите функции управления, через которые рассматривается влияние культуры на эффективность, в последовательности, приведённой в теории вопроса. А) интеграция; Б) адаптация; В) легитимность; Г) достижение целей. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Под человеческим потенциалом организации в контексте организационной культуры понимается: а) совокупность знаний, умений и способностей работников, реализуемых в деятельности; б) списочная численность персонала; в) стоимость основных производственных фондов; г) конъюнктура регионального рынка труда.
Тема 2. Сущность организационной культуры и её характеристики	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между типом определения организационной культуры и его содержанием. А) нормативное; Б) ценностное; В) символическое; Г) историческое. 1) культура как совокупность символов, ритуалов и легенд; 2) культура как разделяемые работниками ценности; 3) культура как набор правил и норм поведения; 4) культура как результат исторического развития организации. **2.** Расположите компоненты организационной культуры от ядра к внешним проявлениям. А) символика и атрибуты; Б) базовые идеи (убеждения); В) образцы делового поведения; Г) ценности. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Ядром организационной культуры являются: а) внешний облик зданий и интерьеры; б) базовые идеи и ценности; в) организационная структура; г) система оплаты труда.
Тема 3. Функции организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между функцией организационной культуры и её содержанием. А) формирование системы знаний; Б) формирование внутренних коммуникаций; В) целеполагание; Г) формирование культуры трудового процесса. 1) постановка целей организации; 2) накопление и передача профессионального опыта; 3) организация информационных потоков и связей; 4) нормы и правила организации труда. **2.** Расположите этапы цикла воспроизводства ценностей организационной культуры в логической последовательности. А) воспроизводство ценностей; Б) формирование ценностей; В) хранение ценностей; Г) накопление

			ценностей. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Этический кодекс организации — это: а) свод правил и норм поведения, регулирующий взаимоотношения внутри организации и с внешней средой; б) штатное расписание; в) коллективный договор; г) должностная инструкция.
Тема 4. Типы организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между типологией организационной культуры и её основанием. А) типология С. Ханди; Б) типология Т. Дейла и А. Кеннеди; В) типология Р. Акоффа; Г) типология И. Оучи. 1) степень привлечения работников к установлению целей и выбору средств их достижения; 2) сочетание уровня риска и скорости получения обратной связи; 3) тип и размер организации, основа системы власти, отношение к людям; 4) особенности регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая). **2.** Расположите уровни организационной культуры (по Э. Шейну) от внешнего к глубинному. А) базовые представления; Б) артефакты; В) провозглашаемые ценности. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Типология «культура власти — культура роли — культура задачи — культура личности» предложена: а) Г. Хофстеде; б) С. Ханди; в) И. Оучи; г) Р. Акоффом.
Тема 5. Управление организационной культурой	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между этапом управления организационной культурой и его содержанием. А) анализ состояния и тенденций; Б) диагностика недостатков; В) выдвижение гипотез; Г) реализация изменений. 1) выявление слухов, прогулов, снижения производительности труда, травматизма; 2) определение путей преодоления неудовлетворительного состояния культуры; 3) оценка тенденций развития культуры и влияющих факторов; 4) проведение экспериментов, анализ и интерпретация результатов. **2.** Расположите этапы управления организационной культурой в логической последовательности. А) выдвижение гипотез; Б) анализ состояния и тенденций развития; В) интерпретация результатов; Г) диагностика недостатков; Д) проведение экспериментов. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. При несовместимости стратегии и организационной культуры возможен следующий подход: а) только изменение культуры; б) подстраивание системы управления под сложившуюся культуру, изменение культуры под стратегию либо изменение стратегии под культуру; в) игнорирование противоречия; г) полная замена персонала.

Тема 6. Национальные типы организационной культуры, их проявления в различных моделях управления	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между национальной моделью управления и её характерной особенностью. А) американская; Б) японская; В) германская. 1) пожизненный найм и коллективное принятие решений; 2) индивидуальная ответственность и ориентация на результат; 3) техническая компетентность, формализованные процедуры, ориентация на качество. **2.** Расположите этапы диагностики национального профиля организационной культуры в логической последовательности. А) интерпретация различий; Б) выбор параметров; В) разработка рекомендаций; Г) сбор данных; Д) построение профиля. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Деление деловых культур на моноактивные, полиактивные и реактивные предложено: а) Р. Льюисом; б) Г. Хофстеде; в) Э. Шейном; г) С. Ханди.
Тема 7. Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между проблемой формирования культуры (по Э. Шейну) и её содержанием. А) внешняя адаптация и выживание; Б) внутренняя интеграция. 1) выбор методов коммуникации, критерии членства, распределение власти и статусов, правила социальных отношений; 2) определение миссии, выбор стратегии, установление целей, критерии измерения результатов. **2.** Расположите этапы изменения организационной культуры в логической последовательности. А) реализация программы; Б) диагностика культуры; В) оценка результатов; Г) разработка программы развития; Д) преодоление сопротивления изменениям. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. К методам поддержания организационной культуры относится: а) направленность внимания руководителей, поведение в кризисных ситуациях, критерии найма и продвижения, организационные символы и обряды; б) только система оплаты труда; в) только должностные инструкции; г) только штатное расписание.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

Ключи к тестовым заданиям:

№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
1	А–2, Б–1, В–4, Г–3	2	Б, Г, А, В	3	а

4	А–3, Б–2, В–1, Г–4	5	Б, Г, В, А	6	б
7	А–2, Б–3, В–1, Г–4	8	Б, Г, В, А	9	а
10	А–3, Б–2, В–1, Г–4	11	Б, В, А	12	б
13	А–3, Б–1, В–2, Г–4	14	Б, Г, А, Д, В	15	б
16	А–2, Б–1, В–3	17	Б, Г, Д, А, В	18	а
19	А–2, Б–1	20	Б, Г, А, Д, В	21	а

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Проанализируйте влияние организационной культуры на эффективность деятельности конкретной организации по четырём подходам (через процессы, через «факторы успеха», через функции управления, через конкурирующие ценности). Результат оформите в таблице и сделайте вывод о наиболее значимом канале влияния. **2.** На примере известной российской компании (по выбору) определите проявления гуманистического подхода к управлению персоналом и оцените, как организационная культура обеспечивает реализацию человеческого потенциала работников.
Тема 2. Сущность организационной культуры и её характеристики	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Сформулируйте определение организационной культуры в пяти логиках (описательной, нормативной, ценностной, психологической, символической) и сравните их: что даёт каждая формулировка для практики управления. **2.** Проведите анализ компонентов организационной культуры конкретной организации: выделите идеально-символические и материальные компоненты, определите базовые ценности и миссию, оцените декларируемый и фактический стиль руководства.
Тема 3. Функции организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Составьте перечень функций организационной культуры и проиллюстрируйте каждую примером из практики конкретной организации; оцените, какие функции реализуются слабо и почему. **2.** Разработайте проект этического кодекса организации (структура и содержание 2–3 разделов), обоснуйте его роль в поддержании организационной культуры.
Тема 4. Типы организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Проведите типологизацию организационной культуры конкретной организации по трём типологиям (С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, И. Оучи); сопоставьте результаты и объясните расхождения. **2.** Сравните типологии организационной культуры по критериям: основание типологии, количество типов, область применения, ограничения.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Заполните таблицу по 4–5 типологиям.
Тема 5. Управление организационной культурой	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Разработайте программу диагностики организационной культуры подразделения: показатели неблагополучия (слухи, прогулы, травматизм, текучесть), методы сбора данных, методики оценки элементов культуры, форма итогового документа. **2.** Проанализируйте кейс: стратегия организации изменилась (выход на новый рынок), а культура осталась прежней. Определите тип несовместимости и предложите один из трёх подходов к её разрешению с обоснованием выбора.
Тема 6. Национальные типы организационной культуры, их проявления в различных моделях управления	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Сравните американскую, японскую и германскую модели управления по критериям: найм, принятие решений, ответственность, мотивация, карьера. Определите, какие элементы применимы в российской практике. **2.** Проведите диагностику национального профиля организационной культуры по параметрам Г. Хофстеде (на условных данных): постройте профиль, интерпретируйте различия и предложите рекомендации по взаимодействию.
Тема 7. Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**1.** Разработайте программу формирования организационной культуры для новой организации: миссия, ценности, образцы поведения, ритуалы и символы, каналы трансляции, критерии оценки эффективности. **2.** Разработайте программу изменения организационной культуры: факторы необходимости изменения, этапы, методы преодоления сопротивления, показатели результативности.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не

	может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Типовой вариант контрольной работы**
Тема 1. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятие человеческого потенциала организации и покажите его связь с организационной культурой. **Задание 2.** Охарактеризуйте четыре подхода к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации.
Тема 2. Сущность организационной культуры и её характеристики	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте множественность определений организационной культуры (описательное, историческое, нормативное, ценностное, психологическое, структурное, идеологическое, символическое). **Задание 2.** Опишите структуру организационной культуры: идеально-символические и материальные компоненты, их соотношение.
Тема 3. Функции организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Охарактеризуйте основные функции организационной культуры. **Задание 2.** Раскройте роль этических кодексов в функционировании организационной культуры и особенности их применения в российской деловой практике.
Тема 4. Типы организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Сравните типологии организационной культуры С. Ханди и Р. Акоффа: основания, типы, область применения. **Задание 2.** По описанию кейса определите тип организационной культуры, обоснуйте отнесение и укажите ограничения выбранной типологии.
Тема 5. Управление организационной культурой	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте этапы управления организационной культурой и методы диагностики её состояния. **Задание 2.** Проанализируйте подходы к разрешению несовместимости стратегии и организационной культуры.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 6. Национальные типы организационной культуры, их проявления в различных моделях управления	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте роль национальной культуры в детерминации формального и неформального поведения персонала. **Задание 2.** Сравните особенности российской и японской моделей управления, определите возможности переноса элементов.
Тема 7. Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 2 (уметь); И У К - 3 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции в процессе формирования организационной культуры. **Задание 2.** Охарактеризуйте методы поддержания и методы изменения организационной культуры.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте глоссарий по теме (не менее 15 терминов) с указанием источника определения. **2.** Подготовьте сообщение с презентацией (10–12 слайдов) о роли организационной культуры в эффективности деятельности организации.
Тема 2. Сущность организационной культуры и её характеристики	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте схему «Структура организационной культуры» с указанием идеально-символических и материальных компонентов. **2.** Подберите примеры миссий и ценностей трёх–пяти российских компаний, проанализируйте их содержание и форму представления.
Тема 3. Функции организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте таблицу «Функции организационной культуры — проявления в практике организации». **2.** Проведите сравнительный анализ двух этических кодексов российских компаний (структура, содержание, механизмы реализации).
Тема 4. Типы организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте сводную таблицу типологий организационной культуры (не менее шести типологий). **2.** Подготовьте презентацию о типологии С. Ханди с примерами организаций, соответствующих каждому типу культуры.
Тема 5. Управление организационной культурой	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте программу диагностики организационной культуры по модели конкурирующих ценностей (адаптированно). **2.** Подготовьте аналитическую записку о состоянии организационной культуры учебной группы (подразделения) по результатам наблюдения.
Тема 6. Национальные типы организационной культуры, их проявления в различных моделях управления	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте сравнительную таблицу национальных моделей управления (американская, японская, германская, российская). **2.** Подготовьте сообщение о моноактивных, полиактивных и реактивных культурах и их проявлении в деловом общении.
Тема 7. Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	И У К - 3 . 1 ; И У К - 3 . 2 ; ИУК-3.3	**1.** Составьте перечень ритуалов и символов, транслирующих ценности организации, с указанием транслируемой ценности. **2.** Разработайте проект программы развития организационной культуры организации на один год.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (устное собеседование по вопросам).

5.1. Вопросы к зачету с оценкой:

1. Понятие организационной культуры и множественность её определений.
2. Гуманистический подход к управлению персоналом и организационная культура.
3. Человеческий потенциал организации и факторы, влияющие на его реализацию.
4. Роль человеческого фактора в успешной деятельности организации.
5. Анализ влияния культуры на эффективность организации через процессы.
6. Анализ влияния культуры на эффективность организации через «факторы успеха».
7. Анализ влияния культуры на эффективность организации через функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность).
8. Анализ влияния культуры на эффективность организации через конкурирующие ценности.
9. Идеально-символические компоненты организационной культуры.
10. Материальные компоненты организационной культуры.
11. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
12. Миссия организации и её роль в формировании культуры.
13. Иерархия и функции ценностей; признанные и демонстрируемые ценности.
14. Старшинство, власть и стиль руководства как проявления организационной культуры.
15. Основные функции организационной культуры.
16. Этические кодексы организаций: история развития, значение, российская практика.
17. Цели типологизации организационной культуры и общая характеристика типологий.
18. Типология организационной культуры Г. Хофстеде.
19. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди.
20. Типология Р. Акоффа.
21. Типология М. Бурке.
22. Типология С. Ханди.
23. Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано.
24. Отраслевая типология организационной культуры.
25. Типология организационной культуры по типу совместной деятельности.
26. Типология И. Оучи.
27. Сущность и этапы управления организационной культурой.

28. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе.

29. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры.

30. Взаимосвязь стратегии организации и организационной культуры; подходы к разрешению их несовместимости.

31. Роль национальной культуры; моноактивные, полиактивные и реактивные культуры.

32. Американская, японская и германская модели управления: особенности организационной культуры.

33. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние.

34. Формирование организационной культуры: проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.

35. Методы поддержания организационной культуры.

36. Формы познания сотрудниками организационной культуры (истории, легенды, ритуалы, символы).

37. Изменение организационной культуры: факторы, противоречия, сопротивление изменениям.

38. Принципы и методы изменения организационной культуры; программа развития культуры.

Критерии оценивания зачета с оценкой:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся глубоко и полно раскрыл содержание вопроса, свободно оперирует понятиями и категориями организационной культуры, установил взаимосвязи между сущностью, функциями, типами и методами управления культурой; правильно и в полном объёме выполнил практическое задание, аргументировал выводы и предложения; ответил на дополнительные и уточняющие вопросы.
хорошо	Выставляется, если обучающийся раскрыл содержание вопроса, однако допустил отдельные неточности в определении взаимосвязей элементов организационной культуры; практическое задание выполнил с незначительными замечаниями, выводы аргументированы не в полном объёме; на уточняющие вопросы ответил с помощью преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся изложил основной материал, но затруднился установить взаимосвязи между типами, функциями и методами управления организационной культурой; практическое задание выполнил частично; на уточняющие вопросы ответил неуверенно.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся не раскрыл содержание вопроса, допустил существенные ошибки в понятийном аппарате, не выполнил практическое задание либо отказался от ответа.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1	Тема 1. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации	УК-3	ИУК-3.1	Тип 1	Установите соответствие между подходом к анализу влияния культуры и его содержанием: А) через процессы; Б) через «факторы успеха»; В) через функции управления. 1) адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность; 2) кооперация, коммуникации, принятие решений; 3) связь с потребителями, отношение к людям.	Установите соответствие между понятием и его содержанием: А) человеческий потенциал; Б) человеческий фактор; В) организационная культура. 1) совокупность знаний, умений и способностей работников; 2) система разделяемых ценностей и норм поведения; 3) степень влияния работников на результаты деятельности.
2	Тема 2. Сущность организационной культуры и её характеристики	УК-3	ИУК-3.1	Тип 2	Расположите компоненты организационной культуры от ядра к внешним проявлениям: А) символика и атрибуты; Б) базовые идеи; В) образцы поведения; Г) ценности.	Расположите уровни организационной культуры по Э. Шейну от внешнего к глубинному: А) базовые представления; Б) артефакты; В) провозглашаемые ценности.
3	Тема 3. Функции организационной культуры	УК-3	ИУК-3.2	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. К функциям организационной культуры относится: а) формирование системы знаний и внутренних коммуникаций; б) расчёт амортизации; в) составление бухгалтерской отчётности; г) нормирование труда.	Выберите один правильный ответ и объясните его. Этический кодекс организации — это: а) свод правил и норм поведения; б) штатное расписание; в) коллективный договор; г) должностная инструкция.
4	Тема 4. Типы организационной культуры	УК-3	ИУК-3.1	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К типологиям организационной культуры относятся типологии: 1) С. Ханди; 2) И. Оучи; 3) А.	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. С. Ханди выделяет следующие типы культуры: 1) культура власти; 2) культура роли; 3) культура задачи;

					Маслоу; 4) Р. Акоффа; 5) Ф. Герцберга.	4) культура личности; 5) рыночная культура.
5	Тема 5. Управление организационной культурой	УК-3	ИУК-3.2	Тип 5	Разработайте программу диагностики организационной культуры подразделения: показатели неблагополучия, методы сбора данных, методики оценки элементов, форма итогового документа.	Проанализируйте ситуацию несовместимости стратегии и культуры организации и предложите подход к её разрешению с обоснованием.
6	Тема 6. Национальные типы организационной культуры, их проявления в различных моделях управления	УК-3	ИУК-3.3	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. Деление деловых культур на моноактивные, полиактивные и реактивные предложено: а) Р. Льюисом; б) Г. Хофстеде; в) Э. Шейном; г) С. Ханди.	Выберите один правильный ответ и объясните его. Для японской модели управления характерно: а) пожизненный найм и коллективное принятие решений; б) краткосрочный найм и индивидуальная ответственность; в) приоритет внешнего рынка труда; г) отсутствие ротации.
7	Тема 7. Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3	ИУК-3.3	Тип 5	Разработайте программу формирования организационной культуры для новой организации: миссия, ценности, образцы поведения, ритуалы и символы, каналы трансляции, критерии оценки.	Разработайте программу изменения организационной культуры: факторы необходимости изменения, этапы, методы преодоления сопротивления, показатели результативности.