

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Основы корпоративной культуры

Код модуля
1155780(1)

Модуль
Корпоративная культура и управление командой

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Булатова Анастасия Васильевна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	культурологии и дизайна
2	Неуймина Ирина Васильевна	без ученой степени, без ученого звания	Преподаватель	

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Булатова Анастасия Васильевна, Доцент, культурологии и дизайна
- Неуймина Ирина Васильевна, Старший преподаватель, истории России

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Основы корпоративной культуры

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Основы корпоративной культуры

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление 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-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	З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности П-2 - Составлять план мероприятий по формированию	Домашняя работа Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия

	и поддержанию профессиональной культуры У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры	
ПК-11 -Способен организовывать протокольную деятельность организации с учетом требований делового и дипломатического протокола в условиях кросскультурной среды (Сервис)	З-1 - Нормы, традиции и ритуалы в различных ситуациях деловой и светской практики З-2 - Деловой и дипломатический протокол, подходы к организации и управлению протокольной деятельностью П-1 - Применять технологии организации и проведения делового и дипломатического мероприятия, взаимодействия с учетом требований делового и дипломатического протокола и этикета в условиях межкультурного взаимодействия У-1 - Определять цели, задачи, условия и ресурсы организации делового, дипломатического мероприятия У-2 - Планировать программу делового, дипломатического мероприятий в условиях межкультурного взаимодействия	Домашняя работа Зачет Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Лекции Практические/семинарские занятия

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>домашняя работа</i>	8,6	70
<i>контрольная работа №1</i>	8,8	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5		

Промежуточная аттестация по лекциям – зачет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5		
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>контрольная работа №2</i>	8,8	40
<i>работа на занятии</i>	8,8	60
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 но (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. Феномен организационной культуры и подходы к её изучению
2. Корпоративная культура
3. Структурные элементы корпоративной культуры
4. Управление корпоративной культурой.
5. Национальное в организационной культуре

Примерные задания

Тема: Феномен организационной культуры и подходы к её изучению

Феномен организационной культуры и подходы к её изучению: рационально-прагматический и феноменологический.

Эдгар Шейн и его взгляды.

Уровни организационной культуры по Э. Шейну.

Формы существования и проявления оргкультуры.

Функции оргкультуры.

Элементы оргкультуры.

Подходы к формированию оргкультуры.

Тема: Корпоративная культура

Понятие корпоративной культуры, функции, признаки, принципы.

Характеристики (индикаторы) корпоративной культуры (по Ф.Харрис и Р.Моран, по С.Роббинсу).

Теории культуры.
Классификации деловых культур.
Кластеризация культур.
Типологии организационных культур.
Корпоративная культура и этапы жизненного цикла корпорации (по И.Адизесу).
Корпоративная культура глазами стейкхолдеров.

Тема: Структурные элементы корпоративной культуры
Структурные элементы корпоративной культуры.
Материальная культура корпорации, ее измерение и оценка уровня.
Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня.
Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня.
Культура управления. Культура и стили руководства.
Культура коммуникаций.
Корпоративная айдентика как элементы корпоративной культуры.
Субкультуры в организации. Культура групп, подразделений и команд.

Тема: Управление корпоративной культурой.
Исследование и диагностика корпоративной культуры.
Методика OCAI (по Камерон и Куинн).
Управление корпоративной культурой.
Этапы управления развитием корпоративной культуры.

Тема: Национальное в организационной культуре
Национальное в организационной культуре.
Исследования и модель Гиирта Хофстеде.
Измерения культуры Ф.Тромпенаарсом.
Карта культурных различий Эрин Майер.
Проблематика кросс-культурных коммуникаций.
Специфика российской деловой 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 № 1

Примерный перечень тем

1. Итоговый тест по дисциплине

Примерные задания

1. Организационную культуру подразделяют на:

а) формальную и неформальную

- б) субъективную и объективную
- в) традиционную и нетрадиционную

2. Субкультура – это:

- а) средство повышения общего уровня организации управления производством
- б) организация деятельности людей и регулирование их поведения
- в) «локальная часть» организационной культуры, или культура частей организации (уровней подразделений и т.д.)

3. Организационная культура, соответствующая стратегии развития и характеризующаяся устоявшимися ценностями и нормами поведения, четко определенными принципами, на основе которых осуществляется деятельность компании, – это такая культура:

- а) «сильная»
- б) «слабая»
- в) традиционная

4. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- а) системный
- б) анализ
- в) дискуссия

5. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:

- а) культура Афины
- б) культура Зевса
- в) культура Аполлона

6. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:

- а) культура Гермеса
- б) культура Аполлона
- в) культура Зевса

7. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

- а) увольнении персонала
- б) привлечении к ответственности персонала
- в) адаптации персонала

8. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:

- а) культура Зевса
- б) культура Афины
- в) культура Зевса

9. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:

- а) профессиональное отношение

- б) профессиональная культура
- в) профессиональное сознание

10. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

- а) выявлению аспектов организационной культуры
- б) анализу организационной культуры
- в) диагностике организационной культуры

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Классификация внутригрупповых субкультур (Базаров Т.Ю., Рыбкин И.В., К. Камерон. и Р. Куинн, Ч. Хэнди) и методы диагностики организационных культур: теоретический аспект.

Примерные задания

Контрольная работа выполняется в форме письменной работы (может быть выбрана форма реферативного изложения материала или эссе).

Обязательным условием выполнения контрольной работы является использование материалов статей актуальных периодических изданий.

Работа должна содержать анализ обозначенной проблемы.

Ориентировочный объём исследовательского текста (включая цитирования) – 5-7 страниц.

Контрольная работа выполняется студентами индивидуально и является обязательным контрольным мероприятием.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Корпоративная культура организации

Примерные задания

Выберите организацию и опишите ее корпоративную культуру по следующим параметрам:

- ценности,
- миссия,
- стратегия,
- мотивация,
- фирменный стиль,
- традиции,
- стиль общения,
- этические правила,
- трудоустройство,
- мероприятия.

Определите вид корпоративной культуры организации по одной из классификаций.

Проанализируйте, насколько внедрена корпоративная культура в данной организации.

Сделайте выводы и рекомендации.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Феномен организационной культуры и подходы к её изучению: рационально-прагматический и феноменологический. Эдгар Шейн и его взгляды.
2. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Формы существования и проявления оргкультуры. Функции оргкультуры. Элементы оргкультуры. Подходы к формированию оргкультуры.
3. Понятие корпоративной культуры, функции, признаки, принципы.
4. Характеристики (индикаторы) корпоративной культуры (по Ф.Харрис и Р.Моран, по С.Роббинсу).
5. Теории культуры. Классификации деловых культур. Кластеризация культур.
6. Типологии организационных культур.
7. Национальное в организационной культуре. Исследования и модель Гиирта Хофстеде. Измерения культуры Ф.Тромпенаарсом.
8. Карта культурных различий Эрин Майер.
9. Специфика российской деловой культуры.
10. Корпоративная культура и этапы жизненного цикла корпорации (по И.Адизесу).
11. Корпоративная культура глазами стейкхолдеров.
12. Структурные элементы корпоративной культуры.
13. Материальная культура корпорации, ее измерение и оценка уровня.
14. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня.
15. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня.
16. Культура управления. Культура и стили руководства.
17. Культура коммуникаций. Проблематика кросс-культурных коммуникаций.
18. Корпоративная айдентика как элементы корпоративной культуры.
19. Субкультуры в организации. Культура групп, подразделений и команд.
20. Корпоративная айдентика как элементы корпоративной культуры.
21. Исследование и диагностика корпоративной культуры. Методика OCAI (по Камерон и Куинн).
22. Управление корпоративной культурой. Этапы управления развитием 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
Воспитание поликультурности и	целенаправленная работа с информацией	Технология повышения коммуникативно	ПК-11	3-1	Практические/семинарские занятия

толерантности	для использования в практических целях	й компетентности			
---------------	---	---------------------	--	--	--