

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:14:21

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb9857b6cb77c486b9a8788f8722337



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Организационная культура**

**Направление подготовки (специальность)**

38.03.02 Менеджмент

**Направленность (профиль)**

Менеджмент на производстве и в бизнесе

**Присваиваемая квалификация (степень)**

бакалавр

**Форма обучения**

Очно-заочная

Год набора - 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧелГУ)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Менеджмент на производстве и в бизнесе

Дисциплина: Организационная культура

Семестр (семестры) изучения: очно-заочная форма обучения – 5 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)                                                                                                           | Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                        | 2                                                                                                                                                        | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>УК-4:</b>                             | <b>Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</b> | УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)<br>УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения<br>УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | Знать:<br>особенности деловых коммуникаций в различных видах организационной культуры<br>Уметь:<br>осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) с учетом организационной культуры<br>Владеть:<br>навыками деловых коммуникаций в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) с учетом организационной культуры |
| <b>ПК-8:</b>                             | <b>Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики</b>                                                                               | 1. Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ.<br>2. Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной поли-                                                                                                                                                                                                | Знать:<br>сущность, структуру и элементы организационной культуры; типологию организационных культур; модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации; методы управления организационной культурой, возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры;                                                                                                                                                   |



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|  |  |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | тикой, эффективность ее мероприятий.<br>3. Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики | теоретические положения управления социальным развитием организации в части организационной культуры;<br>Уметь:<br>выбирать подход к управлению персоналом с учетом сложившегося типа организационной культуры; определять степень соответствия организационной культуры бизнес-стратегии; определять задачи и функции по управлению организационной культурой; поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой в части организационной культуры;<br>Владеть:<br>методами вовлечения персонала в развитие организаций культуры; готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; навыками диагностики организационной культуры; современными технологиями управления организационной культурой; разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики в части управления организационной культурой; |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

| № п/п | Код компетенции/планируемые результаты обучения | Контролируемые темы, разделы | Наименование оценочного средства для текущего контроля | Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания |
|-------|-------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
|-------|-------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.03 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |               |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 5 из 23 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                          |                              |                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1. | <b>УК-4:</b><br>Знать:<br>особенности деловых коммуникаций<br>в различных видах организационной культуры<br>Уметь:<br>осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) с учетом организационной культуры<br>Владеть:<br>навыками деловых коммуникаций в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) с учетом организационной культуры | <b>Организационная культура и ее место в системе управления персоналом</b><br><br><b>Диагностика и развитие организационной культуры</b> | Тест<br>практические задания | Вопросы теста №41-45<br><br>Практические задания № 19-22          |
| 2. | <b>ПК-8:</b><br>Знать:<br>сущность, структуру и элементы организационной культуры; типологию организационных культур; модели влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации; методы управления организационной культурой, возможности формирования, под-                                                                                                                                                                                                   | <b>Организационная культура и ее место в системе управления персоналом</b>                                                               | Тест<br>практические задания | Вопросы теста №1-25<br><br>Практические задания № 3,8-11,13,15,16 |



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                               |                                  |                                                                               |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>держания и изменения организационной культуры; теоретические положения управления социальным развитием организации в части организационной культуры;</p> <p>Уметь:</p> <p>выбирать подход к управлению персоналом с учетом сложившегося типа организационной культуры; определять степень соответствия организационной культуры бизнес-стратегии; определять задачи и функции по управлению организационной культурой; поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой в части организационной культуры;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами вовлечения персонала в развитие организаций культуры; готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; навыками диагностики организационной культуры; современными технологиями управления организационной культурой; разрабатывать предложения по</p> | <p><b>Диагностика и развитие организационной культуры</b></p> | <p>Тест практические задания</p> | <p>Вопросы теста №26-40</p> <p>Практические задания № 1,2,4-7,12,14,17,18</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧелГУ)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |              |                        |               |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 7 из 23 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------------|------------------------|---------------|

|                                                                                                                                 |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| совершенствованию<br>мероприятий<br>корпоративной социальной<br>политики в части<br>управления<br>организационной<br>культурой; |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### **3.2 Содержание оценочных средств**

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой тестовых вопросов и практическими заданиями.

#### **3.2.1 База тестовых вопросов.**

- К элементам организационной культуры не относят:
  - ценности;
  - нормы;
  - в) окружение организации;**
  - цели.
- Основным свойством организационной культуры не является:
  - коллективность;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧелГУ)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) динамичность;
  - в) адаптивность;
  - г) **обособленность.**
3. К артефактам организационной культуры не относят:
- а) ритуалы и церемонии;
  - б) фирменный стиль;
  - в) **убеждения сотрудников;**
  - г) сленг.
4. Требования к поведению владельца социальной роли, человека, занимающего ступеньку в структуре организации, обществе, семье – это:
- Ответ: нормы.**
5. Обычаи это -
- а) действия, имеющие символическое значение;
  - б) **привычные способы групповой деятельности;**
  - в) регуляторы деятельности в коллективе;
  - г) стандартные мероприятия коллектива.
6. Этические нормы организации описывают:
- а) систему базовых представлений сотрудников;
  - б) **поведенческие правила, которыми должны руководствоваться все сотрудники;**
  - в) правила поведения в общественных местах;
  - г) распорядок рабочего дня.
7. Объективный уровень организационной культуры включает:
- а) **артефакты;**
  - б) провозглашаемые ценности;
  - в) базовые ценности и убеждения;
  - г) все выше перечисленные элементы.
8. Демократическая организационная культура характеризуется:
- а) **высокой степенью делегирования полномочий;**
  - б) преобладанием вертикальных коммуникаций;
  - в) механистической организационной структурой;
  - г) низкой лояльностью персонала.
9. Для бюрократической организационной культуры не характерны:
- а) формализованные отношения;
  - б) контроль со стороны руководства;
  - в) строгая регламентация деятельности;
  - г) **гибкость организационной структуры.**
10. Какой тип культуры, по мнению Ч. Хэнди, преобладает на *стадии зарождения* организации?
- Ответ: культура власти.**
11. Какой тип культуры, по мнению Ч. Хэнди, преобладает на *стадии роста* организации?
- а) **культура роли;**
  - б) культура власти;
  - в) культура задачи;
  - г) культура личности.
12. На что ориентированы *мужественные* культуры согласно типологии Г. Хофстеде?
- а) **материальный успех;**
  - б) повышение качества жизни;
  - в) формирование комфорта;
  - г) улучшение взаимопонимания.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

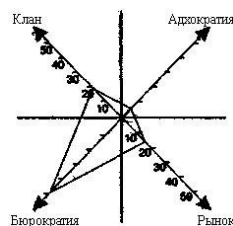
Версия документа - 1

стр. 9 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

13. На что ориентированы *женственные* культуры согласно типологии Г. Хофстеде?
- а) конкуренцию.
  - б) материальный успех;
  - в) повышение качества трудовой жизни;**
  - г) силу и власть;
14. Компаниям в каких государствах присуща высокая степень индивидуализма?
- а) Япония;
  - б) Россия;
  - в) Китай;
  - г) Скандинавские страны, США.**
15. Организационная культура японских компаний характеризуется:
- а) преимущественно материальным стимулированием персонала;
  - б) тотальным контролем за сотрудниками;
  - в) клановостью;**
  - г) наличием индивидуалистических ценностей персонала.
16. Субкультуры в организации чаще всего:
- а) возникают в неформальных структурах;**
  - б) возникают в формальных структурах;
  - в) заимствуются у конкурентов.
17. Дискриминация среди работников по отношению к представителям другого возраста называется ...?
- Ответ: эйджизм.**
18. Субкультуры молодежи характеризуются:
- а) низкой адаптационной способностью;
  - б) высоким профессионализмом;
  - в) отсутствием амбиций;
  - г) карьеризмом.**
19. Для субкультуры сотрудников старшего возраста является характерными:
- а) высокие требования к социальной поддержке со стороны организации;
  - б) низкая адаптационная способность;**
  - в) карьеризм;
  - г) отсутствие профессионализма.
20. «Каслинское литье», «Тульский пряник», «Дымковская игрушка» являются материальными воплощениями культуры:
- а) теономной;
  - б) региональной (местной);**
  - в) национальной;
  - г) идеологической.
21. Культура, какой организации изображена на профиле?
- а) производитель в индустрии высоких технологий;
  - б) крупная торговая компания;
  - в) спасательный отряд;
  - г) правительственный орган.**
22. Культура, какой организации изображена на профиле?
- а) производитель в индустрии высоких технологий;
  - б) крупная торговая компания;**
  - в) спасательный отряд;
  - г) правительственный орган.





Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

23. Относительные убеждения, которые определяют общие предпочтения людей; значимые для человека объекты, явления, идеалы, которые во многом определяют его поведение и деятельность. – это:

**Ответ: ценности.**

24. Какой тип культуры характерен для организаций, напоминающих большие семьи, где у людей много общего, лидеры выступают в роли воспитателей, высока лояльность, преданность персонала, поощряется бригадная работа?

**Ответ: клановая**

25. Какой тип культуры характерен для организаций, ориентированных на инновации и лидерство, в которых сотрудники готовы рисковать ради получения нового уникального продукта ?

а) иерархическая;

**б) адхократическая;**

в) рыночная;

г) клановая.

26. В каком документе чаще всего закрепляются декларируемые нормы и ценности?

а) Устав организации;

б) трудовой договор;

в) стратегия развития;

**г) кодекс корпоративной культуры.**

27. Большей силой будет обладать организационная культура:

а) организации на стадии зарождения;

б) молодой, развивающейся организации;

**в) зрелой организации, в которой поддерживаются основные ценности;**

г) сила не зависит от возраста организации.

28. Большинство норм, регламентирующих орг. поведение внедряются через:

а) тренинги;

**б) санкции;**

в) поощрение;

г) дискриминацию.

29. Автором модели AGIL по оценке влияния орг. культуры на эффективность деятельности компании является:

а) Т. Питерс и Р. Уотерман;

б) В. Сате;

**в) Т. Парсонс;**

г) К. Камерон

30. Какой из принципов не относят к принципам формирования организационной культуры?

а) культура должна отражать основные идеи существования организации;

б) культура должна соответствовать типу, размеру организации;

в) мероприятия по развитию культуры должны носить комплексный характер.

**г) накопленный культурный опыт не должен учитываться, так как не принес результатов ранее.**

31. Какой из параметров не учитывается в модели влияния организационной культуры на эффективность организации Д. Дэнисона?

а) миссия;

**б) степень риска;**

в) вовлеченность персонала;

г) адаптивность.

32. Особенностью сильной, эффективной организационной культуры является:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- а) политизированная внутренняя среда;
  - б) периодически возникающие конфликты между сотрудниками;
  - в) ориентация компании на развитие;**
  - г) формализованные отношения.
33. Какой из факторов, влияющих на организационную культуру, будет обладать наибольшей силой воздействия?
- а) внешнее окружение организации;
  - б) научно-технический прогресс;
  - в) мнение лидера/руководителя компании;**
  - г) стадия жизненного цикла организации.
34. Какой метод изучения организационной культуры применяется для выявления структуры взаимоотношений между сотрудниками организации?
- Ответ: социометрия;**
35. К формализованным методам изучения организационной культуры не относят:
- а) социометрию;
  - б) построение рамочных конструкций;
  - в) анкетирование;
  - г) наблюдение.**
36. Такой метод изучения организационной культуры, как анкетирование характеризуется:
- а) малым охватом;
  - б) экономичностью;**
  - в) высокими затратами;
  - г) сложностью организации и проведения.
37. Расчет такого показателя как Гудвилл (goodwill) позволяет оценить:
- а) состояние социально-психологического климата в коллективе;
  - б) текучесть кадров;
  - в) уровень элементного построения организационной культуры;
  - г) стоимость бренда, нематериальных активов организации.**
38. К субъекту системы управления формированием и развитием орг. культуры **не** относятся:
- а) проектные группы по развитию культуры;
  - б) руководители;
  - в) клиенты;**
  - г) HR-менеджеры.
39. В каком случае необходима обязательная диагностика организационной культуры компании?
- а) экономический кризис в стране;
  - б) смена руководителя;
  - в) устаревание ценностей;**
  - г) выпуск нового продукта.
40. Существует три возможных сочетания изменений в поведении персонала и культуре организации (модель В. Сате), определите, как стратегия является лишней?
- а) изменения в культуре без изменений в поведении;
  - б) достижение состояния «статус-кво» как цели культурного развития;**
  - в) изменения в поведении без изменений в культуре;
  - г) изменения в поведении и в культуре.
41. Основными характеристиками качественной коммуникации являются (найдите лишнее):
- а) привлечение сотрудников в процесс коммуникационного взаимодействия;
  - б) формальный характер коммуникаций в организации;**
  - в) своевременность распространения информации



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 112 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- г) способность сотрудников работать с большими информационными массивами
41. Самые эффективные каналы коммуникации – это
- а) **личные**
  - б) неличные
  - в) прямые
  - г) неофициальные каналы.
42. Что является специфической чертой делового общения?
- а) нерегламентированность
  - б) отсутствие эмоций
  - в) **регламентированность**
  - г) доверительность коммуникаций
43. Коммуникативный барьер, который характеризуется несоответствием стиля речи коммуникатора и партнера по общению – это...
- а) барьер отношения
  - б) барьер избегания
  - в) барьер социально-культурных различий
  - г) **барьер понимания**
45. Как звучит «Золотое правило» этики общения в рамках сложившейся организационной культуры?
- а) **относитесь к другим так, как вы хотели бы, чтобы они относились к вам**
  - б) хорошими манерами обладает тот, кто наименьшее число людей ставит в неловкое положение
  - в) в основе всех хороших манер лежит одна забота – забота о том, чтобы человек не мешал человеку, чтобы все вместе чувствовали себя хорошо
  - г) ничто так не окупается в общении, как милостыня внимания

### 3.2.2 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

**На примере любой известной Вам организации, указав сферу ее деятельности, опишите артефакты, определяющие поверхностный уровень организационной культуры (по классификации Э. Шейна). Каково их значение, на Ваш взгляд?**

**Ответ:**

Самым поверхностным уровнем является уровень артефактов, включающий все те феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. **Ответ должен содержать** описание внешнего выражения культуры, включая архитектуру ее материального окружения, язык, технологию и продукты деятельности, ее имидж и фирменный стиль, воплощаемый в одежде, манере общения, эмоциональной атмосфере, мифах и историях, связанных с организацией, описание принятых ценностей, внешние ритуалы и церемонии, и так далее. Для целей анализа культуры в этот уровень включаются также видимое поведение группы и соответствующие организационные процессы. Характерная особенность данного уровня культуры состоит в том, что его просто наблюдать, но крайне сложно растолковать.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: учебник / Э. Шейн. - СПб.: Питер, 2011. с. 38



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 113 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Артефакты могут носить физический, поведенческий или вербальный характер, зачастую выполняют имиджеобразующую функцию, формируют впечатление о компании.

**2. Перед Вами описание культур двух известных компаний, сформировавшихся под влиянием реализуемой корпоративной социальной политики. Определите общие элементы организационной культуры Ritz-Carlton и McDonald's. Какой тип организационной культуры характерен для этих компаний по типологии Ч. Хэнди?**

Сеть отелей Ritz-Carlton широко известна в мире. Ее руководителям удалось создать особую атмосферу и обеспечить высокий уровень обслуживания, что позволяет Ritz-Carlton успешно развиваться и позиционировать себя как элитную сеть отелей, занимающую прочные позиции в условиях крайне высокой конкуренции на рынке. В Ritz-Carlton все сотрудники являются частью команды, каждый член которой делает все от него зависящее, чтобы полностью удовлетворить потребности клиента. В этом сотрудникам помогает свод правил, получивший название «Золотой стандарт». Еще более важным является то, что политика компании, существующая практика и процедуры направлены на поддержание интереса сотрудников к эффективному труду и обеспечивают их вознаграждение за выполненную работу. В Ritz-Carlton все сотрудники осознают свою ценность. Гости и сотрудники получают одинаково хорошее обслуживание, атмосфера и культура Ritz-Carlton полностью соответствуют друг другу.

Главная цель компании McDonald's - предоставлять своим покупателям качество, обслуживание, удобство и потребительскую ценность. Основатель компании хотел создать сеть ресторанов, которая была бы известна своим высоким качеством и единым методом приготовления пищи. Он создал университет «Гамбургер», в котором все желающие могли получить звание в области «Гамбургерологии», - что стало элементом организационной культуры компании. McDonald's ценит в своих сотрудниках лояльность и преданность. Политика и процедуры McDonald's детально регламентируют обязанности сотрудников и их поведение на работе. Например, в соответствующих инструкциях указывается, насколько часто должны убираться сантехнические помещения и каким лаком для ногтей следует пользоваться. McDonald's проводит различные соревнования и церемонии награждения победивших, например тех, кто лучше всех справляется с поставленными задачами.

**Ответ: общие элементы – стандарты качества обслуживания, единая политика и правила для сотрудников, внимание к клиентам/потребителям (клиенториентированность).**

Характерным типом культуры для компаний Ritz-Carlton и McDonald's является культура роли.

**3. В целях повышения удовлетворенности персонала в рамках действующей корпоративной социальной политики компанией «Трансаэро» было принято решение о разработке кодекса корпоративной культуры. Определите верный порядок действий при использовании технологии разработки кодекса корпоративной культуры (с учетом преодоления сопротивления сотрудников), реализованной в авиакомпании «Трансаэро».**

| №     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|---|---|---|---|---|---|
| Буква |   |   |   |   |   |   |

а) Отредактированный текст мы представили генеральному директору, и она его утвердила. О том, что Кодекс принят и вводится в компании, было объявлено на отчетной конференции по итогам года – масштабном мероприятии, на котором генеральный директор по традиции



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |                |                        |               |
|----------------------|----------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 114 из 23 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|----------------|------------------------|---------------|

встречается с персоналом.

б) Мы вывесили этот документ на нашем внутреннем сайте и предложили сотрудникам компании высказаться – как они оценивают Кодекс, чего в нем недостает. Получили всего 20 откликов. Персонал не был заинтересован в изменениях.

в) Изучив опыт других компаний, мы сначала создали текст Кодекса, который отличался лишь тем, что была учтена специфика «Трансаэро» как авиапредприятия. Но результатом сами остались недовольны.

г) Мы учли все пожелания и предложения, свели все ценности воедино. Редакция нашего корпоративного издания разработала дизайн. После этого необходимо было отдать подготовленный текст Кодекса на финальную редактуру. Но возник вопрос: кому? В результате долгих обсуждений был найден выход. Мы выбрали Хранителей ценностей и передали им предварительный текст на правку.

д) Для вовлечения персонала в процесс обсуждения кодекса мы использовали разные формы взаимодействия. Во-первых, опросили фокус-группы, во-вторых, провели презентации, инициировали обсуждение на сайте, в корпоративной газете. Также членами проектной группы принимались замечания и предложения, направленные в их адрес сотрудниками. Но самый главный инструмент – анкеты.

е) Тогда мы поняли: чтобы сотрудники восприняли этот Кодекс как свой, нужно начинать все сначала и создавать его текст вместе с ними. Была создана проектная группа из числа сотрудников директората управления персоналом, отдела корпоративной культуры, директората корпоративных коммуникаций и отдела корпоративных СМИ. Это была команда увлеченных людей, никого не приходилось подстегивать.

**Ответ:**

| №     | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| Буква | в) | б) | е) | д) | г) | а) |

#### **4. Определите тип организационной культуры компании (по методике К. Камерона и Р. Куинна), по ее описанию.**

Известный американский производитель смартфонов – это динамичное, предпринимательское и творческое место работы. Лидеры в компании считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующей сущностью организации является преданность новаторству. Подчеркивается необходимость деятельности на опережение запросов потребителей. Успех в компании ассоциируется с производством/предоставлением уникальных и новых продуктов и(или) услуг. В компании поощряется личная инициатива и свобода.

**Ответ: адхократическая (инновационная) культура**

#### **5. Определите тип организационной культуры компании (по методике К. Камерона и Р. Куинна), по ее описанию.**

Организация напоминает большую семью, это место работы, где у людей много общего. Глава организации воспринимается в большей степени как лидер и наставник. Организацию связывают воедино преданность и традиции. Высока обязательность организации и забота о персонале. Акцент делается на долгосрочной выгоде совершенствования личности, придается значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.

**Ответ: клановая культура**

#### **6. Определите тип организационной культуры компании (по методике К. Камерона и Р.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 115 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Куинна), по ее описанию.**

Администрация города N – это очень формализованное и структурированное место работы. Организации важно поддерживать плавный ход деятельности. Организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности и показателей эффективности деятельности. Управление персоналом сводится к обеспечению гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

**Ответ: бюрократическая (иерархическая) культура**

**7. Определите тип организационной культуры компании (по методике К. Камерона и Р. Куинна), по ее описанию.**

Торговая сеть М-видео ориентирована на результаты, главной заботой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленные и соперничают между собой. Лидеры — конкуренты, они неколебимы и требовательны. Организацию связывает воедино стремление побеждать. Репутация и успех являются общей заботой. Перспективная стратегия нацелена на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Важны конкурентное ценообразование и лидерство на рынке. Стиль организации — жесткая ориентация на конкурентоспособность.

**Ответ: рыночная культура**

**8. Определите, какие ценности в отношении персонала соответствуют каждому типу бизнес-стратегии компании (ценности могут повторяться):**

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка |                  |           |                       |

Примеры ценностей:

1. Мы ценим профессионалов, тех, кто может внести весомый вклад в организацию.
2. Мы ценим творческих и инициативных.
3. Мы ценим работников, которые постоянно совершенствуются.
4. Мы ценим тех, кто ищет новые возможности для развития конкурентных преимуществ организации.
5. Мы ценим дисциплинированных и ответственных.

**Ответ:**

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка | 1,3,5            | 1,2,3     | 1,3,4                 |

**9. Определите, какие ценности в отношении ведения бизнеса соответствуют каждому типу бизнес-стратегии компании (ценности могут повторяться):**

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка |                  |           |                       |

Примеры ценностей:

1. Мы ценим ответственность и свободу действий для развития бизнеса.
2. Мы ценим оправданный риск как способ развития конкурентных преимуществ.
3. Мы гордимся своей продукцией и услугами.
4. Мы ценим стремление к превосходству.
5. Мы открыты для общества, каждый может получить информацию о нашей организации (финансы, структура и пр.).

**Ответ:**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 116 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка | 1,3              | 4,3       | 2,3,4                 |

**10. Определите, какие ценности в отношении клиентов соответствуют каждому типу бизнес-стратегии компании (ценности могут повторяться):**

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка |                  |           |                       |

Примеры ценностей:

1. Жизнь и здоровье наших клиентов для нас важнее прибыли.
2. Мы преданы клиентам; для нас важна их удовлетворенность нашей деятельностью для долговременной выгоды.
3. Для нас ценно участие клиентов во всех аспектах нашего бизнеса.
4. Мы ценим клиентов, которые помогают нам прояснить направления и тенденции изменения внешней среды бизнеса.

**Ответ:**

|                      | Бизнес-стратегия |           |                       |
|----------------------|------------------|-----------|-----------------------|
|                      | Качества         | Инновации | Лидерства в издержках |
| № ценности из списка | 3,5              | 1,2       | 2,4                   |

**11. Установите соответствие между типом организационной культуры и стратегиями качества в рамках этого типа (типология Камеруна-Куинна):**

|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| А: клановая культура<br>Б: адхократическая культура<br>В: рыночная культура<br>Г: иерархическая культура | 1: соперничать, повышать конкурентоспособность, привлекать новых потребителей<br>2: плановое и гладкое функционирование, предсказуемость<br>3: обеспечивать общение, создавать группы, делегировать полномочия<br>4: предвидеть, создавать новое, удивлять, рисковать, действовать командой |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Ответ: А-3, Б-4, В-1, Г-2**

**12. Установите соответствие между названием и содержанием уровня организационной культуры в концепции Э. Шейна:**

|                                                         |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| А: поверхностный<br>Б: подповерхностный<br>В: глубинный | 1: индивидуальные установки и ценностные ориентации сотрудников<br>2: материальный мир, организация пространства, артефакты<br>3: коллективные представления, отражающиеся в коллективных действиях |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Ответ: А-2, Б-1, В-3**

**13. Опишите портрет (деловые и личностные качества) идеального работника для организации с адхократическим (инновационным) типом культуры.  
Как обеспечить подбор персонала, соответствующего типу культуры организации?**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 117 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Ответ:**

*Качества — адаптивность, гибкость, творчество, выносливость по отношению к неопределенности, перегруженности информацией, временному дефициту. Акцент на индивидуальность, предвидение будущего, понижение риска. Безразличен к карьерному росту, но чувствителен к творческому статусу. Статус базируется на наличии экспертных знаний и таланта. Неприятелен к условиям труда, поскольку часто в таких организациях отсутствуют офис, фиксированное рабочее место, все роли — временные, зависят от решения проблем. Важнейшие качества — готовность к изменениям и новшествам. Работник, наиболее подходящий указанному типу культуры должен быть новатором, творческой личностью, одержимым поиском новых знаний, новых решений, уникальных открытий.*

*Для обеспечения соответствия необходимо на этапе подбора (отбора) с помощью тестирования, собеседования и т.д. выяснить, каких ценностей придерживается человек, готов ли он следовать своим убеждениям или «подстраиваться» под ценности организации, совпадают ли цели организации и цели человека, знаком ли он с историей компании, общеизвестными фактами, традициями и т.д. Можно выявить личностные и деловые качества человека и сопоставить их с качествами, не только требуемыми для будущей работы, но и отвечающими культуре организации. Также можно ознакомиться и проверить рекомендации, изучить «историю» и причины увольнений.*

**14. Вы прошли собеседование и приняты на должность менеджера по персоналу крупной торговой компании. По истечении испытательного срока высшим руководством поставлена задача по развитию организационной культуры с учетом действующей корпоративной социальной политики. Что Вы предпримете? Составьте и прокомментируйте план Ваших действий.**

**Ответ:**

На первом этапе должна быть проведена диагностика ОК с целью выявления ее сильных и слабых сторон, а также предпочтений персонала. Также необходимо выяснить степень соответствия стратегии и культуры организации. Важность этой работы должна быть обозначена руководством (чтоб менеджер не столкнулся с отказами и безразличием со стороны сотрудников). На основе результатов диагностики и видения руководства может быть разработан план по развитию отдельных элементов культуры, который может включать корпоративные мероприятия, направленные на формирование и (или) усвоение норм, ценностей, разработку регламентирующих документов, изменения имиджевой составляющей, системы мотивации, социально-психологического климата и т.д. Работа может проводиться проектной группой, состоящей не только из менеджеров по персоналу, но и из представителей других структурных подразделений. План обсуждается с руководством, определяются возможности финансирования, в дальнейшем возможна реализация данных мероприятий. Также важно оценить эффект (через повторную диагностику), которую следует проводить не ранее чем через 1-1,5 года, так как изменения культуры организации не могут носить мгновенного эффекта.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**15. Рыночная стоимость компании Google в 2019 году составила 1,025 триллиона \$, при этом стоимость материальных активов оценивается в 923,2 млрд \$. Чему равно значение показателя Гудвилл (goodwill), отражающего стоимость бренда компании, в % к рыночной стоимости?**

**Ответ:** 9,9% - 101, 8 млрд \$.

**16. Предложите варианты мероприятий по улучшению морально-психологического климата и повышению сплоченности в коллективе промышленного предприятия с учетом того, что одной из ключевых ценностей является безопасность персонала, а в корпоративной социальной политике особое внимание уделяется здоровью персонала.**

**Ответ:** спортивные соревнования, тимбилдинг в форме подвижной игры-квеста и т.п.

**17. Предложите метод поддержания и развития организационной культуры в агентстве по организации праздников с ярко выраженной культурой личности. Обоснуйте свой ответ.**

**Ответ:** в компании с культурой личности ведущая роль отводится ее руководителю – творческому лидеру, который является ориентиром поведения сотрудников и образцом для подражания. Наиболее действенным методом развития и поддержания культуры будет личный пример руководителя

**18. Предложите метод поддержания и развития организационной культуры в сети отелей международного класса, работающих по всему миру, с ярко выраженной культурой роли. Обоснуйте свой ответ.**

**Ответ:** в компании с культурой роли ведущая роль отводится правилам и процедурам. С учетом этого условия, а также международного масштаба бизнеса наиболее действенным методом развития и поддержания культуры будет ее формализация в виде единого свода правил – кодекса корпоративной культуры (или подобных документов.)

**19. Вспомните и приведите примеры сторителлинга или устного фольклора организации, каково их значение с точки зрения выстраивания деловых коммуникаций на основе орг. культуры?**

**Характеристика ответа:** пример может содержать мифы, легенды, истории о каких-либо компаниях и раскрывать их значения с точки зрения выстраивания деловых коммуникаций на основе орг. культуры

**20. Составьте благодарственное письмо ценному для организации сотруднику с учетом принятых норм и правил деловых коммуникаций.**

**Характеристика ответа:**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО  
«ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Следует придерживаться общих рекомендаций по оформлению: использовать фирменный бланк компании; обязательно указывать в верхней части страницы название документа; обращаться к сотруднику по имени и отчеству, а при желании — дополнять обращение словами «уважаемая», «дорогой»; выбирать фразы и формулировки, которые наверняка будут приятны адресату; указывать, от чьего имени выносите благодарность; не забывать ставить дату.

Текст благодарности за работу сотруднику должен указывать на конкретный повод или причину, по которой работодатель решил вынести благодарность. Например, за: «неутомимый добросовестный труд на протяжении 20 лет»; «понимание приоритетов, целей и задач отдела»; «высокий профессионализм»; «значительный вклад в общее дело»; «высокую оперативность решения рабочих вопросов»; «новаторские идеи и рационализаторские предложения»; «активное участие в ликвидации производственной аварии»; «плодотворное сотрудничество»; «ответственную и добросовестную работу с клиентами».

**21. Кейс «Дедлайн». Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Как начать коммуникацию с сотрудницей? Объясните свое поведение.**

**Ответ:** Поздороваться, поинтересоваться, кого она ждет в аэропорту. Сказать, что немедленно жду ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра выйдет на работу и будет старательно работать, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника. Объяснение: в обычной ситуации следовало бы применить более жесткие меры, вплоть до увольнения, но поскольку срываются сроки работ сотрудница нужна коллективу.

**22. Вам предстоит взаимодействие с американскими, немецкими и китайскими партнерами Вашей фирмы. Какие особенности организационной культуры и национального менталитета стоит учесть при выстраивании деловых коммуникаций?**

**Ответ:** Всегда следует учитывать менталитет людей из той страны, в которой вы работаете. Например, для американцев очень важен small talk. Даже в бизнес-переписке стоит поинтересоваться у партнера, как прошли его выходные, поделиться своими новостями, а потом уже переходить к делу. В противном случае вас сочтут грубым и невежливым.

В Германии переписка, как и деловое общение в целом, предполагает известную немецкую педантичность, пунктуальность и ответственность. Поэтому надежность делового партнера будет оцениваться соответственно этим критериям – желаемый результат в виде сотрудничества будет достигнут при их соблюдении.

Однако по-другому потребует выстраивать общение с партнерами из Азии. Так, при переписке с китайским коллегой хорошим тоном и показателем уважения будет являться обращение к нему по его профессии («Г-н директор», «Г-н председатель») либо научной степени («Уважаемый профессор...», «Уважаемый доктор...»). деловая переписка на китайском языке не допускает использования англицизмов. Также нужно иметь в виду, что китайское деловое общение не



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 220 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

предполагает фамильярности, чрезмерного употребления разговорной лексики и жаргонизмов. Считается, что разговорная лексика привносит в текст оттенок панибратства, а излишняя простота выражений может быть принята за недостаточный уровень образованности автора

## **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**

Непосредственно экзамен проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

На втором этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

### **4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**

#### **4.2.1. Критерии оценивания теста**

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

| Оценка                                   | Отлично | Хорошо  | Удовлетворитель<br>но | Неудовлетворител<br>ьно |
|------------------------------------------|---------|---------|-----------------------|-------------------------|
| % выполненных заданий                    | 91-100  | 76-90   | 61-75                 | Менее 61                |
| Баллы                                    | 9-10    | 6-8     | 3-5                   | 0-2                     |
| Уровень освоения проверяемых компетенций | высокий | средний | базовый               | низкий                  |

#### **4.2.2. Критерии оценивания практического задания**

Высокий уровень - 15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

Средний уровень -10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

Базовый уровень - 4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необ-



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 221 из 23

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

ходимые расчеты выполнены с ошибками;

Низкий 0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

#### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

При сдаче экзамена студентами в форме тестирования, собеседования и решения практических заданий максимально возможное количество баллов равняется 40.

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценки. В течение семестра для допуска к экзамену студент очной формы обучения должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60.

У студентов очной формы обучения набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- менее 61 балла –неудовлетворительно,
- 61-75 –удовлетворительно,
- 76-90 –хорошо,
- 91-100 –отлично.

У студентов очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания:

- менее 9 баллов –неудовлетворительно,
- 9-20 –удовлетворительно,
- 21-32 –хорошо,
- более 32 –отлично.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично»: предполагает готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: у студента формируются системные знания по управлению организационной культурой, умения и навыки по диагностике, формированию и поддержанию организационной культуры. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке «хорошо»: предполагает формирование компетенций на более высоком, чем базовый, уровне: формируется общее понимание организационной культуры; умение ориентироваться в методах и технологиях управления организационной культурой; навыки по диагностике организационной культуры, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно»: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление об организационной культуре, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и технологиях управления организационной культурой, нахождения организационно-управленческих решений.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет заочного и дистанционного обучения  
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура» по направлению  
подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профилю «Менеджмент на производстве и в бизнесе»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |                |                        |               |
|----------------------|----------------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 222 из 23 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|----------------|------------------------|---------------|

4. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», подразумевает отсутствие сформированной компетенции у студента.

*Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1*