

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2026 10:19:39
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f506c677a486b9a8788b522523



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе

ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине
К.М.03.ДВ.02.01 «Организационная культура»**

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Маркетинг и логистика в бизнесе

Присваиваемая квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 2	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

направленность (профиль) 38.03.02 Менеджмент Маркетинг и логистика в бизнесе,

**фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура»,
2026 год набора, очно-заочная форма обучения:**

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 02/03/2026

А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания от «24» Февраля 2026 г. № 11

Председатель Ученого совета

Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания от «29» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой согласовано

И.А. Данилов

Автор (составитель)

Е.С. Ткач

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	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
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: Направление подготовки (специальность)
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Маркетинг и логистика в бизнесе

Дисциплина: Организационная культура

Семестр (семестры) изучения: очная - 5

Форма (формы) промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Философия социального управления» направлено на формирование следующих компетенций: ПК-1, УК-4

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	Владеет технологией проведения маркетингового исследования	ПК-1.1 Применяет знания для подготовки к проведению маркетингового исследования ПК-1.2. Применяет знания для проведения маркетингового исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга ПК-1.3. Владеет навыками формирования предложений по улучшению системы продвижения товаров (услуг) организации	Знать технологию проведения маркетингового исследования Уметь применять технологию проведения маркетингового исследования Владеть навыками проведения маркетингового исследования



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки
(специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-4	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Знать правила и принципы деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) Уметь осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) Владеть навыками демонстрации умения осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
------	---	---	--

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Семестр	Наименование оценочного средства и его номер	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	ПК-1.1 Применяет знания для подготовки к проведению маркетингового исследования ПК-1.2. Применяет знания для проведения маркетингового исследования с использованием инструментов комплекса маркетинга ПК-1.3. Владеет навыками формирования предложений по улучшению системы продвижения товаров (услуг) организации	Раздел 1. Модуль 1. Введение в организационное поведение	5	1	Задание закрытого типа на установление последовательности
				7,11	Задание закрытого типа на установление соответствия
				19,17	Задание открытого типа
		Раздел 2. Модуль 2. Коммуникации в организации	5	23 25	Задача
		Раздел 3. Модуль 3. Управление поведением в организации	5	3,5	Задание закрытого типа на установление последовательности
2	УК-4.1 Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2 Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения УК-4.3 Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Раздел 1. Модуль 1. Введение в организационное поведение	5	2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				9,14	Задание закрытого типа на установление соответствия
				18, 21	Задание открытого типа
				27	
		Раздел 2. Модуль 2. Коммуникации в организации	5	27	Задача
		Раздел 3. Модуль 3. Управление поведением в организации	5	4,6	Задание закрытого типа на установление последовательности
				10,15,12	Задание закрытого типа на установление соответствия
				16,22	Задание открытого типа
				28,29	Задача

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа
Выберет один правильный ответ

Задание 1 (Задание закрытого типа на установление последовательности). Установите правильную последовательность этапов введения нового сотрудника в организационную культуру компании.

- А. Знакомство с миссией и историей компании (просмотр фильма/презентации).
- Б. Представление коллективу и наставнику.
- В. Оценка прохождения испытательного срока и обратная связь.
- Г. Изучение внутренних регламентов и кодекса корпоративной этики.
- Д. Выполнение первых рабочих задач под руководством наставника.

Б	А	Г	Д	В
---	---	---	---	---

Задание 2 (Задание закрытого типа на установление последовательности). Установите правильную последовательность.

Расположите уровни организационной культуры по порядку — от самого поверхностного (видимого) до самого глубокого (неосознаваемого), согласно модели Эдгара Шейна.

- А. Базовые предположения (отношение к природе, времени, человеку).
- Б. Артефакты (логотип, дизайн офиса, форма одежды, жаргон).
- В. Провозглашаемые ценности (миссия, лозунги, философия компании).

Б	В	А
---	---	---

Задание 3 (Задание закрытого типа на установление последовательности.) Установите правильную последовательность. Расположите шаги по целенаправленному изменению организационной культуры в логической последовательности.

- А. Внедрение новых ритуалов, символов и систем мотивации.
- Б. Диагностика текущей культуры (анализ существующих норм и ценностей).
- В. Формулирование желаемого образа культуры (целевое состояние).
- Г. Стабилизация и закрепление новых норм поведения.

Б	В	А	Г
---	---	---	---

Задание 4 (Задание закрытого типа на установление последовательности). Установите правильную последовательность. Расположите типы культур по мере усложнения структуры организации и перехода от предпринимательства к бюрократии (от малой

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

группы к большой корпорации), согласно типологии Чарльза Хэнди. Общее собрание акционеров: утверждение рекомендации совета директоров и объявление дивидендов.

А. Культура роли (бюрократическая, где ценятся инструкции).

Б. Культура власти (ключевую роль играет лидер).

В. Культура задачи (ориентация на проект и команду).

Б	В	А
---	---	---

Задание 5 (Задание закрытого типа на установление последовательности). Установите правильную последовательность. Установите последовательность развития событий при столкновении личных ценностей сотрудника с корпоративными.

А. Возникновение внутреннего дискомфорта.

Б. Осознанное решение: принятие правил компании или поиск нового места работы.

В. Открытый конфликт с руководством или пассивная агрессия (саботаж).

Г. Попытка игнорировать разногласия и адаптироваться.

А	Г	В	Б
---	---	---	---

Задание 6 (Задание закрытого типа на установление последовательности). Установите правильную последовательность.

Расположите карьерные события в хронологическом порядке, отражающем жизненный цикл сотрудника в организации (от приема до увольнения).

А. Ритуал проводов (выход на пенсию или увольнение с благодарностью).

Б. Ритуал посвящения (введение в должность, вручение первого пропуска).

В. Ритуал усиления (награждение лучшего сотрудника месяца).

Г. Ритуал интеграции (командообразующий тимбилдинг).

Б	Г	В	А
---	---	---	---

Задание 7 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите название типа организационной культуры (по Ч. Хэнди) с его метафорическим описанием (образом):

Тип культуры	Метафора
1) Культура власти	А. «Храм» (Опора на правила, процедуры и логику)
2) Культура роли	Б. «Паутина» (Центр власти — один лидер, важны связи)
3) Культура задачи	В. «Сеть» (Нет четкой иерархии, важны проектные группы)
4) Культура личности	Г. «Созвездие» (Талантливые личности собираются вместе для удобства)

1	2	3	4
Б	А	В	Г

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Задание 8 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите уровень культуры с его конкретным проявлением в жизни компании.:

<i>Уровень культуры</i>	<i>Проявление</i>
1) Артефакты	А. Убеждение, что «клиент всегда прав» или «работа — второй дом»
2) Провозглашаемые ценности	Б. Дресс-код, планировка офиса, корпоративный гимн
3) Базовые предположения	В. Лозунг «Люди — наш главный актив» на сайте компании

1	2	3
Б	В	А

Задание 9 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите функцию культуры с её практическим результатом.:

<i>Функция</i>	<i>Результат</i>
1) Адаптивная	А. Сотрудники знают, как вести себя в конфликте и с клиентами
2) Регулирующая	Б. Снижение тревожности новичка при входе в компанию
3) Интегрирующая	В. Формирование чувства гордости за общие достижения

1	2	3
Б	А	В

Задание 10 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите тип ритуала с ситуацией, в которой он проводится.:

<i>Тип ритуала</i>	<i>Ситуация</i>
1) Ритуал продвижения	А. Еженедельная планерка с обсуждением успехов
2) Ритуал усиления	Б. Торжественное вручение диплома о повышении квалификации
3) Ритуал интеграции	В. Совместный выезд на природу для сплочения отделов

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1	2	3
Б	А	В

Задание 11 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите метод поддержания культуры с его сутью:

Метод	Суть метода
1) Социализация	А. Увольнение сотрудников, нарушающих нормы этики
2) Ротация	Б. Проведение тренингов для новичков по истории компании
3) Селекция (отбор)	В. Временное перемещение сотрудника в другой отдел для обмена опытом

1	2	3
Б	В	А

Задание 12 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите тип культуры с ключевым критерием эффективности:

Тип культуры	Критерий успеха
1) Клановая	А. Доля рынка, прибыльность, репутация
2) Адхократическая	Б. Сплоченность коллектива, развитие личности
3) Рыночная	В. Стабильность, сроки, низкие издержки
4) Бюрократическая (Иерархическая)	Г. Инновации, создание уникального продукта

1	2	3	4
Б	Г	А	В

Задание 13 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите элемент культуры с его принадлежностью к группе:

Группа	Элемент
1) Объективная культура (материальная)	А. Легенды и мифы о героях компании

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

2) Субъективная культура (духовная)	Б. Фирменный цвет стен в офисе
3) Субъективная культура (духовная)	В. Негласный запрет на обсуждение зарплат

1	2	3
Б	А	В

Задание 14 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите этап жизни компании с доминирующим типом культуры:

Этап	Тип культуры
1) Становление (детство)	А. Бюрократическая (важны регламенты)
2) Зрелость	Б. Адхократическая / Рыночная (важны инновации и захват рынка)
3) Стагнация (упадок)	В. Культура власти (все решает основатель-харизмат)

1	2	3
В	Б	А

Задание 15 (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Соотнесите признак с типом культуры (сильная или слабая):.

Тип культуры	Признак
1) Сильная культура	А. Ценности размыты, сотрудники разных отделов не понимают друг друга
2) Слабая культура	Б. Давние традиции, которым следуют даже новые сотрудники
3) Сильная культура	В. Ценности разделяются большинством, давление на инакомыслящих

1	2	3
Б	А	В

Часть 2. База тестовых вопросов **открытого типа**

Задание 16. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное)

Совокупность основных убеждений, ценностей, норм и артефактов, разделяемых

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

большинством членов организации и передаваемых новым поколениям сотрудников, называется _____.

Правильный ответ: организационная культура / корпоративная культура

Задание 17. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное)

Согласно модели Эдгара Шейна, самым глубоким и трудноизменяемым уровнем организационной культуры, включающим представления о природе человека и времени, являются _____.

Правильный ответ: базовые предположения

Задание 18. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное).

Процесс вхождения нового сотрудника в организацию, ознакомления его с нормами поведения, историей и ценностями компании, называется _____.

Правильный ответ: адаптация / онбординг / социализация

Задание 19. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное)

В типологии Чарльза Хэнди культура, в которой ключевую роль играет лидер, а структура напоминает паутину с центром в виде источника власти, называется _____.

Правильный ответ: культура власти

Задание 20. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное)

Видимые элементы организационной культуры, такие как дизайн помещений, форма одежды, манера общения и корпоративная символика, в модели Э. Шейна объединены под названием _____.

Правильный ответ: артефакты

Задание 21. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное)

Если ценности организации интенсивно поддерживаются большинством сотрудников и четко ранжированы по приоритетности, такую культуру принято называть _____.

Правильный ответ: сильной

Задание 22. (Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное). Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Организационная культура возникает стихийно и не может быть целенаправленно изменена руководством.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

А) Верно

Б) Не верно

Правильный ответ: Б) Не верно

Задание 23. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное). Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

К субъективным элементам организационной культуры относятся легенды, мифы, корпоративные праздники и истории о героях компании.

А) Верно

Б) Не верно

Правильный ответ: А) Верно

Задание 24. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное). Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Чем сильнее организационная культура, тем легче компании адаптироваться к резким изменениям внешней среды.

А) Верно

Б) Не верно

Правильный ответ: Б) Не верно

Задание 25 (Задание открытого типа эссе) Прочитайте текст задания и напишите краткий ответ.

Вопрос: Опишите, каким образом личность, ценности и поведение основателя компании влияют на формирование её организационной культуры на начальном этапе. Приведите пример (гипотетический или из практики), как решения основателя могут закрепиться в традициях компании спустя годы.

Примерный краткий ответ:

Основатель выступает главным «носителем» первичных идей и ценностей. Он нанимает первых сотрудников, близких ему по духу (эффект «подобия»). Его манера общения, отношение к риску и клиентам становятся негласной нормой. Пример: Если основатель приходит на работу раньше всех и требует жесткой отчетности, это может перерасти в культуру дисциплины и перфекционизма. Его фраза «клиент всегда прав» может стать главным лозунгом компании на десятилетия.

Задание 26 (Задание открытого типа эссе) Прочитайте текст задания и напишите краткий ответ.

Вопрос: Может ли транснациональная компания (например, открывшая филиал в России) полностью скопировать свою организационную культуру из штаб-квартиры или ей придется адаптироваться? Аргументируйте свой ответ, указав, какие элементы придется изменить, а какие можно оставить неизменными.

Примерный краткий ответ:

Полностью скопировать невозможно из-за влияния национального менталитета.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
	Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

Адаптировать придется: Стил ь коммуникации, систему мотивации (для кого-то важнее статус, для кого-то — деньги), отношение к субординации (дистанция власти). Оставить неизменными: Миссию и глобальные ценности (безопасность, качество), стандарты технологических процессов, брендбук.

Задание 27 (Задание открытого типа эссе) Прочитайте текст задания и напишите краткий ответ.

Вопрос: Существует известная фраза Питера Друкера: «Культура ест стратегию на завтрак». Объясните, что означает это высказывание. При каких обстоятельствах даже самая блестящая стратегия развития компании может провалиться из-за особенностей организационной культуры?

Примерный краткий ответ:

Смысл фразы: даже лучший стратегический план не сработает, если он противоречит устоявшимся нормам и привычкам сотрудников (культуре). Стратегия провалится, если: Стратегия требует инноваций и риска, а культура направлена на наказание за ошибки. Стратегия нацелена на командную работу, а в компании культивируется индивидуализм и конкуренция между отделами. Стратегия требует быстрых решений, а культура бюрократична (нужно 10 подписей). Культура определяет, как именно будет выполняться стратегия.

Задание 28 (Задание открытого типа эссе) Прочитайте текст задания и напишите краткий ответ.

Вопрос: Организационная культура выполняет ряд важных функций (адаптивная, регулирующая, интегрирующая). Выберите одну из них и опишите, как она помогает компании выживать и развиваться. С другой стороны, может ли та же самая функция в определенный момент стать тормозом для развития? Приведите пример.

Примерный краткий ответ (на примере интегрирующей функции):

Помощь: Интегрирующая функция объединяет людей, создает чувство «мы — команда», снижает конфликты, формирует корпоративный дух и лояльность. Люди готовы работать сверхурочно ради общей цели.

Тормоз: Чрезмерная интеграция («культ») превращает компанию в секту. Возникает эффект «группомыслия» (groupthink), когда ради единства подавляется любое инакомыслие. Команда перестает замечать внешние угрозы, так как главной ценностью становится «сохранение семьи». Это мешает видеть критику и внедрять изменения.

Задание 29 (Задание открытого типа эссе) Прочитайте текст задания и напишите краткий ответ.

Вопрос: Вы устраиваетесь на работу в крупную компанию. Какие три конкретных признака (артефакта) вы оцените в первый рабочий день, чтобы понять реальную (не декларируемую на сайте) организационную культуру? Почему важны именно эти признаки?

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Примерный краткий ответ:

Открытость пространства и кабинетов: Если все сидят в открытом опенспейсе и руководитель тоже, это говорит о доступности и демократичности. Если кабинет директора охраняется секретарями и туда страшно зайти — о высокой дистанции власти. Обеденное поведение: Едят ли все вместе в столовой, обсуждая работу, или разбегаются по углам? Ест ли начальник ту же еду, что и подчиненные? Это показывает уровень равенства и сплоченности. Реакция на ошибку новичка: Как коллеги реагируют на ваш первый промах? Говорят: «Ничего страшного, бывает» (культура поддержки и обучения) или «Будь внимательнее, это тебе не школа» (бюрократическая или агрессивная культура). Это важнейший маркер реальных норм.

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 4 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий промежуточной аттестации экзаменуемый имеет право пользоваться: *калькулятором.*

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ				Критерии
1	БАГДВ				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	БВА				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
3	БВАГ				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
4	БВА				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
5	АГВБ				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
6	БГВА				1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
7	1 Б	2 А	3 В	4 Г	1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
8	1 Б	2 В	3 А		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
9	1 Б	2 А	3 В		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
10	1 Б	2 А	3 В		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
11	1 Б	2 В	3 А		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
12	1 Б	2 Г	3 А	4 В	1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
13	1 Б	2 А	3 В		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
14	1 В	2 Б	3 А		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
15	1 Б	2 А	3 В		1 б -полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
16	организационная культура / корпоративная культура				5б – правильный ответ (1 верный вариант ответа) 0 б – остальные случаи
17	базовые предположения				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
18	адаптация / онбординг / социализация				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
19	культура власти				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
20	артефакты				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
21	сильной				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	НЕВЕРНО				5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	верно				5 б – правильный вариант ответа

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		0 б – остальные случаи
24	НЕВЕРНО	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
25	краткий ответ приведен после задания	Описание критериев представлено ниже
26	краткий ответ приведен после задания	Описание критериев представлено ниже
27	краткий ответ приведен после задания	Описание критериев представлено ниже
28	краткий ответ приведен после задания	Описание критериев представлено ниже
29	краткий ответ приведен после задания	Описание критериев представлено ниже

Критерии оценивания заданий № 25 -29. Максимальный балл 30.

Максимальный балл складывается из пяти групп критериев.

Критерий 1: Понимание проблемы и теоретическая обоснованность. (Максимум: 6 баллов)

Оценивается, насколько глубоко студент понял философскую суть вопроса и корректно ли использует теоретический материал.

Баллы	Описание
6	Демонстрирует глубокое понимание философской проблемы. Корректно использует ключевые понятия и теории, ссылается на авторов (Смит, Маслоу, Вебер и др.). Видна философская рефлексия, а не просто пересказ учебника.
4-5	Хорошее понимание темы, но есть незначительные неточности в трактовке понятий. Теория используется уместно, но недостаточно развернуто.
2-3	Поверхностное понимание вопроса. Философские категории используются формально или с ошибками. Теоретическая база почти не представлена.
0-1	Тема не раскрыта, философское содержание отсутствует. Студент не понимает, о чем пишет.

Критерий 2: Логика изложения и аргументация. (Максимум: 6 баллов)

Оценивается способность выстроить связное рассуждение и доказать свою точку зрения.

Баллы	Описание
6	Четкая логическая структура: тезис — аргументы — вывод. Каждый тезис обоснован. Аргументация убедительная, нет противоречий внутри текста.
4-5	Структура в целом соблюдена, но отдельные аргументы слабо связаны с тезисом или недостаточно раскрыты. Логика местами нарушается.
2-3	Логика слабая, аргументы хаотичны или повторяются. Трудно проследить ход мысли автора.
0-1	Аргументация отсутствует, набор несвязанных фраз. Выводы не вытекают из текста.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Критерий 3: Примеры и связь с практикой управления. (Максимум: 6 баллов)

Оценивается умение иллюстрировать философские идеи примерами из реальной практики менеджмента или социальной жизни.

Баллы	Описание
6	Приведены яркие, уместные примеры из истории управления, современной практики или личного опыта. Примеры действительно иллюстрируют философскую идею и усиливают аргументацию.
4-5	Примеры есть, но они либо слишком общие, либо не полностью раскрывают теоретическое положение. Связь теории с практикой прослеживается, но недостаточно глубока.
2-3	Примеры формальны, оторваны от текста или отсутствуют. Студент ограничивается общими рассуждениями.
0-1	Примеры отсутствуют или совершенно не соответствуют теме.

Критерий 4: Самостоятельность мышления и личностная позиция. (Максимум: 6 баллов)

Оценивается наличие собственной позиции и способность к критическому осмыслению.

Баллы	Описание
6	Ярко выражена авторская позиция. Студент не просто пересказывает теории, а анализирует их, сравнивает, высказывает обоснованное согласие или критику. Виден творческий подход.
4-5	Собственная позиция присутствует, но выражена неярко или недостаточно обоснована. Студент скорее следует за авторитетами, чем спорит с ними.
2-3	Самостоятельность мышления почти не проявляется. Текст представляет собой компиляцию чужих мыслей.
0-1	Полное отсутствие собственного мнения. Механическое воспроизведение лекции или учебника.

Критерий 5: Грамотность и владение понятийным аппаратом. (Максимум: 6 баллов)

Оценивается качество письменной речи и правильность использования философско-управленческой терминологии.

Баллы	Описание
6	Отличное владение терминологией. Все понятия употреблены корректно. Текст написан грамотно, стиль соответствует академическому эссе. Ошибки отсутствуют.
4-5	Хорошее владение терминологией, но есть 1-2 негрубые ошибки в употреблении понятий. Несколько грамматических или стилистических погрешностей.
2-3	Терминология используется неуверенно, есть смысловые ошибки. Много грамматических и речевых ошибок, затрудняющих понимание.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра прикладной экономики и маркетинга			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) " Организационная культура " по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг и логистика в бизнесе ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Баллы	Описание
0-1	Терминология не используется или используется неверно. Текст безграмотный, примитивный.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Низкий уровень :

- Компетенции не сформированы.
- Базовый уровень:
- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание сущности и функций финансов хозяйствующих субъектов, взаимосвязь элементов финансовой системы, основные показатели, характеризующие организацию системы планирования деятельности хозяйствующего субъекта.
 - обучающийся способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

Средний уровень:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания процессов, происходящих в сферах финансов хозяйствующего субъекта, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для принятия управленческих решений;
- обучающийся способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».

Высокий уровень:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания о взаимодействии субъектов финансовых отношений друг с другом; умение анализировать и критически оценивать состояние финансовых отношений; владение навыками объяснения причинно-следственных связей процессов и явлений, происходящих в финансовой системе.
- обучающийся способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития финансовой системы, формулировать собственные выводы.