

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Васильевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 09:35:04

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8522323

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)
*Корпоративная культура***

Направление подготовки (специальность)
39.04.01 Социология

Направленность (профиль)
«Социальные технологии и управленческое консультирование»

Присваиваемая квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.
2. Перечень формируемых компетенций:
 - 2.1. компетенции, закрепленные 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»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: **39.04.01 СОЦИОЛОГИЯ**

Направленность (профиль) «**Социальные технологии и управленческое консультирование**»

Дисциплина: **Корпоративная культура**

Семестр изучения: 2-й

Формы промежуточной аттестации: зачет во 2-м семестре
с использованием балльно-рейтинговой системы для оценивания
результатов

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «**Корпоративная культура**» направлено на
формирование следующих компетенций:

Таблица 1

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
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели.	Знает базовые принципы, определяющие план действий и командную стратегию для достижения поставленной цели. Умеет вырабатывать командную стратегию, создавать рабочую атмосферу и позитивный эмоциональный климат в команде. Владеет навыками разработки стратегии продуктивного сотрудничества и предупреждения трудовых конфликтов.
		УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды.	Знает основные принципы командной работы; правила и условия организации эффективной совместной деятельности.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

			Умеет формировать команду для решения поставленных задач; организовать эффективное взаимодействие и руководить работой команды. Владеет навыками организации командной работы и принятия коллегиальных решений.
		УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	Знает особенности распределения полномочий в команде, принципы делегирования; алгоритмы анализа и контроля общего результата. Умеет распределять и делегировать полномочия между членами команды, осуществлять обмен информацией и опытом для достижения лучшего результата; анализировать результаты командной работы. Владеет навыками оценки результатов командной работы и понимания личной ответственности в общем результате.
ПК-2	Способен осуществлять теоретико-методологический анализ публикаций в области социологических наук и формулировать обоснованные выводы.	ПК-2.1. Демонстрирует знания алгоритма анализа научных социологических публикаций.	Знает алгоритм анализа научных социологических публикаций. Умеет проводить анализ научных социологических публикаций. Владеет приемами анализа научных социологических публикаций.
		ПК-2.2. Демонстрирует умения теоретико-методологического анализа публикаций в области социологических наук.	Знает технологии теоретико-методологического анализа научных социологических публикаций. Умеет осуществлять теоретико-методологический анализ научных социологических публикаций. Владеет навыками теоретико-методологического анализа



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

			научных социологических публикаций.
		ПК-2.3. Формулирует выводы и обосновывает результаты теоретико-методологического анализа публикаций в области социологических наук.	Знает приемы обобщения информации для формулировки и обоснования результатов теоретико-методологического анализа публикаций в области социологических наук. Умеет формулировать выводы и обосновывать результаты теоретико-методологического анализа публикаций в области социологических наук. Владеет навыками формулировать выводы и обосновывать результаты теоретико-методологического анализа публикаций в области социологических наук.
ПК-4	Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.	ПК-4.1. Обладает знаниями о методах, способах и инструментах анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации.	Знает методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации. Умеет применять методы, способы и инструменты анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности. Владеет навыками использования отечественного и зарубежного опыта о методах, способах и инструментах анализа и управления персоналом и структурным подразделением организации для решения задач профессиональной деятельности.
		ПК-4.2. Осуществляет операционное управление персоналом и	Знает сущность и приемы операционного управления персоналом и <u>работой структурного подразделения организации.</u>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

		структурного подразделения организации.	Умеет осуществлять постановку оперативных целей и задач, разработку планов, программ и процедур управления персоналом, организацию внутренних коммуникаций персонала и структурного подразделения организации. Владеет навыками операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации.
		ПК-4.3. Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале, по обеспечению кадровой безопасности организации, корпоративным социальным программам и социальной политике.	Знает технологии проведения прикладных социологических исследований в сфере управления персоналом, кадровой безопасности, корпоративным социальным программам и социальной политики. Умеет разрабатывать предложения и мероприятия по повышению эффективности работы персонала, по структуре подразделения и потребности в персонале; обеспечению кадровой безопасности; формированию систем оценки, развития, организации и оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике на основе кадровой информации и результатов прикладных социологических исследований. Владеет навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале, по обеспечению кадровой безопасности организации, корпоративным социальным программам и социальной политике.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Таблица 2

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Теоретико-методологические основы корпоративной культуры	Сообщение-доклад на семинаре и участие в дискуссии Выполнение практикоориентированных заданий Выполнение тестовых заданий	Теоретические вопросы к зачету № 11-20
2	ПК-2. Способен осуществлять теоретико-методологический анализ публикаций в области социологических наук и формулировать обоснованные выводы.	Теоретико-методологические основы корпоративной культуры	Сообщение-доклад на семинаре и участие в дискуссии Выполнение практикоориентированных заданий Выполнение тестовых заданий	Теоретические вопросы к зачету № 1-10
3	ПК-4. Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.	Корпоративная культура и организационная эффективность	Сообщение-доклад на семинаре и участие в дискуссии Выполнение практикоориентированных заданий Выполнение тестовых заданий	Теоретические вопросы к зачету № 21-36

Примечание: 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

База тестовых вопросов

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов (полужирным шрифтом – верные варианты)
1	По своему содержанию корпоративные кодексы компании являются	а) результатом восприятия самими работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает удовлетворение важных, с их точки зрения, потребностей б) локальными нормативными правовыми актами, содержащими важнейшие информационно-нормативные положения, принятые в компании в) относительно устойчивым и социально обусловленным избирательным восприятием личностью материальных, социальных и духовных благ, это набор стандартов и критериев, которым она следует
2	К социально-психологическим компетенциям лидера относятся:	а) Высокий уровень притязаний с точки зрения как личностного целеполагания, так и ведомого сообщества б) Навыки «чтения» партнера по взаимодействию, выявления его подлинных мотивов и намерений по совокупности вербальных и невербальных сигналов в) Навыки эффективного ведения переговоров г) Инициативность, готовность идти на оправданный риск и осознанно принимать на себя ответственность за возможные последствия д) знания и навыки эффективного применения прикладной конфликтологии
3	Девиз компании — это:	а) манипулятивный, привлекательный психический образ, воздействующий на эмоциональную сферу человека б) средства объективного позиционирования компании на рынке в) устойчивое мнение о качествах и достоинствах



		<p>г) краткая формулировка миссии, сжато выражающая ключевые критерии ценностей</p> <p>д) система идей фирмы, ее взглядов на окружающую среду и на свое место в ней с преобладанием факторов внешней адаптации</p>
4	Организационный климат — это	<p>а) Образ организации, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности; своего рода лицо организации в «зеркале общественного мнения»</p> <p>б) набор устойчивых характеристик, которые описывают конкретную организацию и существенным образом влияют на поведение и эмоциональное состояние ее членов</p> <p>в) отражение тесного соответствия между имиджем компании и собственной системой ценностей индивидуума</p> <p>г) основа внутренних коммуникаций компании, призванных создавать яркое и притягательное поле взаимодействия единомышленников, связанных особыми тайнами и знаниями</p>
5	Классификация групп по принадлежности к ним индивида включает:	<p>а) Первичные и вторичные группы</p> <p>б) Ингруппы и аутгруппы</p> <p>в) Реальные и условные группы</p> <p>г) Формальные и неформальные группы</p>
6	Совокупность людей, взаимодействующих определенным образом, на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это	<p>а) Формальная группа</p> <p>б) Неформальная группа</p> <p>в) Социальная группа</p> <p>г) Условная группа</p>
7	Феномен вынужденного принятия человеком норм и ценностей группы под угрозой потери этой группы или своего устойчивого положения в ней, называется:	<p>а) Позитивизм</p> <p>б) Негативизм</p> <p>в) Конформизм</p> <p>г) Коллективизм</p>
8	Официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений – это:	<p>а) Позиция</p> <p>б) Статус</p> <p>в) Роль</p>



		г) Установка
9	Что из перечисленного относится к социальным качествам лидера?	а) Энергичность б) Коммуникабельность в) Ответственность г) Экспертность
10	Какая из характеристик не относится к лидеру, а относится к руководителю?	а) Вдохновляет б) Контролирует в) Использует эмоции г) Полагается на людей
11	Лидеры, придерживающиеся какого стиля, оказывают сильное эмоциональное воздействие на подчиненных, вселяя в них оптимизм и уверенность в собственных силах?	а) Авторитарного б) Амбициозного в) Обучающего г) Товарищеского
12	Как называется тип власти лидера, основанный на уверенности сотрудников в том, что субъект власти обладает наибольшими знаниями и опытом в сфере совместной деятельности и использует их для достижения общего успеха?	а) Вознаграждающая власть б) Экспертная власть в) Принуждающая власть г) Референтная власть
13	Какая культура называется культурой достижений?	а) Бюрократическая культура б) Клановая культура в) Адхократическая культура г) Рыночная культура
14	Что не относится к положительным групповым нормам?	а) Управление карьерой работников б) Непрерывное развитие персонала в) Неприемлемость нововведений г) Интерес к мнению коллег
15	Наиболее эффективное управление организацией возможно, если:	а) Руководитель одновременно является лидером б) Помимо руководителя в коллективе есть лидер в) В коллективе нет лидера, но есть руководитель
16	Что такое корпоративная культура?	а) Система общих ценностей, убеждений, норм и правил поведения б) Процесс общения между сотрудниками в) Способ организации рабочего пространства



17	Как корпоративная культура влияет на мотивацию сотрудников?	а) Подавляет б) Стимулирует в) Не влияет
18	Что представляет собой организационная идентичность?	а) Набор ценностей и норм б) Правила и традиции в) Уникальность и индивидуальность организации
19	Ценностеобразующая функция организационной культуры предполагает:	а) Установление и использование через познанные ценности, нормы делового поведения и этики общения эффективных коммуникационных потоков, обеспечивающих взаимопонимание, взаимодействие и единообразие в анализе и оценке любого вида информации, любого вида деятельности б) Формирование у людей взглядов и отношений к смыслу жизни и правильного понимания тех ценностей, которые предлагает окружающая среда в) Развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива
20	Систему корпоративной культуры можно создать раз и навсегда	а) Верно б) Неверно
21	Коммуникационная функция организационной культуры позволяет:	а) Реализовать в рамках организационной культуры такие личностные мотивы, как любознательность, склонность к анализу и научным исследованиям, желание лучше осознать мир и свое в нем предназначение, определить свое место и статус в определенном коллективе людей, познать свое «я», свои сильные и слабые стороны и т. п. б) Обеспечить идентификацию работников себя с организацией, задать регулирующие нормы поведения работников, делая это поведение предсказуемым и управляемым в) Развивать систему социальной ста-



		бильности в организации, достигать общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, повышать сплоченность коллектива
22	Управление человеческими ресурсами представляет собой:	<ul style="list-style-type: none">а) Процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на его объект для достижения определенных результатовб) Построение структуры управления маркетингом, под бор специалистов надлежащей квалификации, распределение задач, прав и ответственности между сотрудниками службы, со здание условий эффективной работы и взаимодействия с другими службами предприятияв) Особый вид деятельности, заключающийся в обеспечении достижения организацией своих целей за счет регулирования и развития организационного поведения персонала в направлении его максимального соответствия миссии компании и стратегии ее социально-экономического развитияг) Сознательное регулирование процесса производства в целях повышения его эффективности, роста производительности труда, улучшения качества продукциид) Сочетание различных функций (маркетинг, планирование, организация, контроль), каждая из которых направлена на решение специфических и разнообразных вопросов
23	Стратегия изучения организационной культуры, которая предполагает глубокое погружение исследователя в культуру и действие его в этой культуре по меньшей мере как глубоко сопричастного наблюдателя, а в лучшем варианте — как члена коллектива, называется:	<ul style="list-style-type: none">а) Количественная стратегияб) Метафорическая стратегияв) Холистическая стратегия
24	Обмен сообщениями для до-	а) Корпоративная коммуникация



	стижения понимания внутри организации, между организациями, а также между организацией и внешним миром – это...	б) Корпоративная этика в) Корпоративное развитие г) Корпоративная стратегия
25	Основные каналы организационного общения, по которым поступает вся информация, имеющая отношение к деятельности компании	а) Неформальная коммуникация б) Формальная коммуникация в) Межличностная коммуникация
26	Каналы, по которым передаются коммуникации в организации	а) Коммуникативные сети б) Коммуникативные цепи в) Коммуникативные нити
27	Каналы неформальных коммуникаций в организации	а) «Виноградная лоза» б) «Гроздь винограда» в) «Ветка сирени»
28	На этапе «капиталистической дикости» самоцелью и смыслом на любом предприятии является:	а) Развитие б) Коммуникации в) Этика г) Прибыль
29	Основные факторы существования организационной этики –	а) Взаимное доверие, честность и порядочность при ведении дел б) Наличие нормативных документов, обеспечивающих честность в деловых взаимоотношениях в) Взаимные обязательства, свидетели и посредники на переговорах
30	Что НЕ относится к составным частям организационного этикета?	а) Внешний вид сотрудников б) Размер заработной платы сотрудников в) Правила хорошего тона на работе г) Корпоративный имидж офиса

Примерные темы индивидуальных практикоориентированных заданий

1. Разработать модель корпоративной культуры конкретного предприятия (базы исследования магистерской диссертации).
2. Проанализировать особенности корпоративной культуры организации, характерные для зарубежных стран (например, для Японии, Америки, Германии)
3. Составить схему структуры и функций корпоративной культуры (базы



- исследования магистерской диссертации).
4. Составить характеристику структуры корпоративной культуры организации (базы исследования магистерской диссертации).
 5. Персонал-технологии в управлении корпоративной культурой предприятия (базы исследования магистерской диссертации).
 6. Этические проблемы корпоративных отношений (базы исследования магистерской диссертации).
 7. Этический кодекс организации (базы исследования магистерской диссертации).
 8. Персонал-технологии в управлении корпоративной культурой предприятия (базы исследования магистерской диссертации).
 9. Технологии приема на работу (базы исследования магистерской диссертации).
 10. Технологии управления мотивацией персонала (базы исследования магистерской диссертации).
 11. Технологии обучения персонала (базы исследования магистерской диссертации).
 12. Технологии оценки работы персонала (базы исследования магистерской диссертации).
 13. Жизненный цикл культуры организации (базы исследования магистерской диссертации).
 14. Субкультуры в организации (базы исследования магистерской диссертации).
 15. Профиль корпоративной культуры (базы исследования магистерской диссертации).
 16. Лидерство и трансляция ценностей в организации (базы исследования магистерской диссертации).
 17. Особенности корпоративного общения (базы исследования магистерской диссертации).

Вопросы к зачету

1. Корпоративная культура предприятия: понятие, сущность.
2. Типология корпоративных культур.
3. Типология организационных культур Ч. Хэнди.
4. Типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна.
5. Типология организационных культур Т. Дила и А. Кеннеди.
6. Структура корпоративной культуры.
7. Функции корпоративной культуры предприятия.



8. Имидж организации, его сущность.
9. Имидж и репутация.
10. Функции имиджа. Культурологическая и социально-психологическая сущность имиджа.
11. Развитие корпоративной культуры как технология управления персоналом предприятия.
12. Персонал-технологии в управлении корпоративной культурой предприятия.
13. Технологии приема на работу.
14. Технология управления мотивацией персонала.
15. Технология обучения персонала.
16. Технология оценки работы персонала.
17. Стратегия и миссия организации.
18. Символические основания формирования корпоративно-одобряемых моделей поведения сотрудников предприятия.
19. Этика и современный бизнес-этикет в регулировании нормативного поведения персонала. Этический кодекс организации.
20. Технологии внутренних и внешних коммуникаций предприятия.
21. Дресс-код: роль и содержание.
22. Этические проблемы корпоративных отношений.
23. Понятие, сущность культуры делового общения. Развитие корпоративной культуры как технология управления персоналом организации.
24. Основные виды корпоративного делового общения.
25. Стратегия организации, ее значение в развитии предприятия и его корпоративной культуры.
26. Понятие миссии. Сравнительная характеристика миссии и цели организации.
27. Значение стратегии и миссии организации как инструмента управления предприятием культуры.
28. Символика организации, ее значение как инструмента коммуникации.
29. Легенды, мифы как образная история организации.
30. Герои организации как ориентиры выбора персоналом корпоративно-одобряемых моделей поведения.
31. Персонал-технологии в управлении корпоративной культурой предприятия.
32. Организация корпоративного досугового общения как фактор развития персонала предприятия. Значение корпоративного досуга, досугового общения в командообразовании.



33. Виды и формы корпоративного досуга, их функции, особенности организации.
34. Технология формирования и развития корпоративной культуры предприятия.
35. Диагностика и проблемное поле культуры организации.
36. Технологии формирования и развития корпоративной культуры.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения текущей и промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Уровень достигнутой компетентности определяется: 1) результатами работы на семинарских занятиях; 2) результатами тестирования; 3) результатами выполнения индивидуальных практикоориентированных заданий; 4) результатами ответов на вопросы для подготовки к зачету.

4.2. Критерии оценивания текущей аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теста

Тест формируется в системе электронного обучения MOODLE.

Максимальный балл за тест – 20 баллов.

Оценка	Отлично/ зачтено	Хорошо/ зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Не- удовлетворительно/не зачтено
Баллы	20-16	15-12	13-10	9-0
Уровень освоения проверяемых компетенций	Высокий	Средний	Базовый	Недостаточный



4.2.2. Критерии оценивания индивидуального практикоориентированного задания

Отлично 3 балла	Хорошо 2 балла	Удовлетворительно 1 балл	Неудовлетворительно 0 баллов
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся практически не допускает ошибок при решении задания.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся допускает незначительные ошибки при решении задания.	Обучающийся знаком с материалом, владеет достаточным для изложения своей точки зрения словарным запасом. Обучающийся допускает ошибки при решении задания.	Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми ошибками, либо отказывается решать задание.

4.3. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.3.1 Порядок проведения промежуточной аттестации.

На зачете студент отвечает на 2 теоретических вопроса, которые представлены в билете. На подготовку ответа отводится 30 минут.

4.3.2 Критерии оценивания теоретического вопроса на собеседовании–зачете

Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос — 10 баллов.

Отлично/ зачтено/ 9-10 баллов	Хорошо/ зачтено/ 7-8 баллов	Удовлетворительно/ зачтено/ 5-6 баллов	Неудовлетворительно/ не зачтено/ 0-4 балла
Высокий уровень	Средний уровень	Базовый уровень	Недостаточный



освоения проверяемых компетенций	освоения проверяемых компетенций	уровень освоения проверяемых компетенций	уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся отлично знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся практически не допускает ошибок.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется с использованием точных терминов и названий. Обучающийся допускает незначительные ошибки.	Обучающийся знаком с материалом, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом. Обучающийся допускает фактические ошибки, не оперирует терминами по теме.	Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми фактическими ошибками, либо отказывается от ответов на вопросы.

4.4. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-30 баллов – не зачтено;

31-100 баллов – зачтено.

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

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Корпоративная культура»
по направлению подготовки (специальности) 39.04.01 Социология, направленности (профилю) Социальные
технологии и управленческое консультирование, ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 20

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки поведения в команде, проявления способности формирования и управления корпоративной культурой организации, способность контролировать и оценивать эффективность сформировавшейся на предприятии корпоративной культуры.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, формулировать собственные выводы, получил оценку «отлично».

2.Средний уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется комплексное знание методов и приемов формирования и управления корпоративной культурой;

- студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «хорошо».

3.Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных способов работы в коллективе и формирования корпоративной культуры;

- студент способен отвечать на вопросы, не давая развернутого пояснения.

4.Низкий уровень соответствует оценке не зачтено.

