

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

УТВЕРЖДАЮ
Декан социально-гуманитарного
факультета


Ю.Е.Якунина
«10» 09 2018 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
(с изменениями и дополнениями от 18.11.2014 г.)

Б1.В.ДВ.7.2 «Методы формирования организационной культуры»

Направление подготовки
39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки
«Социология маркетинга и рекламы»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Автор: Чепенко Людмила Васильевна, старший преподаватель кафедры социологии и философии СВГУ

подпись



дата

08.09.18.

Заведующий кафедрой социологии и философии: Леснов Александр Вадимович, канд. филос. наук, доцент

подпись



дата

08.09.18.

Магадан, 2018 г.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

а) общепрофессиональные (ОПК):

- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы с беспристрастностью и научной объективностью (ОПК-3);
- способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач (ОПК-4).

б) профессиональные (ПК):

- умение обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций (ПК-4);
- способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ПК-6);
- способность использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для участия в научных и научно-прикладных исследованиях, аналитической и консалтинговой деятельности (ПК-7);
- способность использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности (ПК-8);
- способность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук в аналитической работе, консультировании и экспертизе в рамках производственно-прикладной деятельности (ПК-10);
- способность к практическому использованию основ социальных наук для разработки предложений по повышению эффективности труда (ПК-16).

№	Модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры.	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 ПК-4 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-16	Устный опрос (оценка ответа, сообщения, доклада) Активность студента (участие в дискуссии, оппонирование, анализ ответов, дополнения)
2.	Формирование и поддержание корпоративной культуры	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 ПК-4 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-16	Устный опрос (оценка ответа, сообщения, доклада) Активность студента (участие в дискуссии, оппонирование, анализ ответов,

			дополнения)
3.	Методы и технологии диагностики организационной культуры.	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4 ПК-4 ПК-6 ПК-7 ПК-8 ПК-10 ПК-16	Устный опрос (оценка ответа, сообщения, доклада) Активность студента (участие в дискуссии, оппонирование, анализ ответов, дополнения)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание уровня оценивания сформированности компетенции

Критерии оценки ответа при проведении устного опроса Формирование компетенций оценивается в ходе устного опроса на семинарских занятиях по темам модулей.

2 балла – полные, логические ответы на поставленные вопросы, выводы, обобщения, ответы на уточняющие вопросы преподавателя, владение философской терминологией

1 балл – ответы на поставленные вопросы полные, но не сделаны выводы, обобщения, не даны ответы на уточняющие вопросы преподавателя

0.5 балла – ответы на поставленные вопросы неполные, допущены ошибки, нет выводов, обобщений

Критерии оценки активности

1 балл – участие в дискуссии, дебатах, качественная подготовка к устному опросу, готовность конспектов, проектов, дополнения в ходе семинара, ответы на дополнительные вопросы преподавателя и др.

0,5 балла – удовлетворительная подготовка к устному опросу, готовность конспектов, дополнения в ходе семинара.

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется на основании критериев модульно-рейтинговой системы в последнем семестре изучения дисциплины.

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Компетенции не сформированы	менее 50%
Пороговый уровень	50-65%
Повышенный уровень	65-85%
Высокий уровень	85-100%

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

А. Формы текущего контроля

3.1. Контрольные работы. - Не предусмотрено.

3.2. Лабораторные работы. - Не предусмотрено.

3.3. Образцы тестов. - Не предусмотрено.

3.4. Другие виды оценочных средств.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем специфика управления организационной культурой?
2. Каковы факторы, определяющие организационную культуру?

3. Назовите не менее 5 проблем, связанных с несоответствием организационного развития и организационной культуры.
4. Объясните, в чем проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.
5. Опишите на примере любой организации имиджевую структуру организационной культуры.
6. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии концентрированного роста организации.
7. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии интегрированного роста организации.
8. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии диверсифицированного роста организации.
9. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии роста организации.
10. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии ускоренного роста организации.
11. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии стабилизации в организации.
12. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии замедленного роста организации.
13. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии выхода из рынка организации.
14. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии сокращения.
15. Опишите социально-психологический климат как составляющая организационной культуры любой организации.
16. Приведите 5 примеров легенд, историй или мифов как составляющие организационной культуры.
17. Приведите 5 примеров организационных символов современных предприятий или коммерческих фирм.
18. Приведите по 3 примера высказываний персонала, демонстрирующих уровни организационной культуры по Э. Шейну.
19. Составьте таблицу «История развития концепции организационной культуры».
20. Составьте таблицу «Методы формирования и поддержания организационной культуры» с указанием названий конкретных методик.
21. Составьте таблицу «Организационные культуры» сильные и слабые, положительные и отрицательные.
22. Составьте таблицу «Типология организационной культуры».
23. Что дает менеджеру понимание особенностей организационной культуры?

Б. Формы промежуточного контроля

3.5. Вопросы к зачету по дисциплине

1. Адаптация в различных организационных культурах.
2. Аттестация персонала в различных организационных культурах.
3. Внешние факторы социально-психологического климата.
4. Внешние функции организационной культуры.
5. Внутренние факторы социально-психологического климата.
6. Внутренние функции организационной культуры.
7. Закрытые организационные культуры.
8. Значение организационной культуры в процессе принятия управленческого решения.

9. Инертность организационной культуры как главные организационные причины сопротивления новшествам.
10. Источники организационной культуры.
11. Компоненты организационной культуры.
12. Корпоративный кодекс компании.
13. Методы изучения культуры организации.
14. Методы мотивирования персонала различных организационных культур.
15. Мотивация лояльности персонала.
16. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
17. Национальные особенности организационной культуры.
18. Обучение персонала в различных организационных культурах.
19. Объективная организационная культура.
20. Организационная культура в теориях управления и лидерства.
21. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
22. Организационная культура как источник различных типов власти.
23. Организационная культура как одна из главных особенностей организации, влияющих на поведение персонала организации.
24. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры.
25. Основные ценности организационной культуры.
26. Особенности организационной культуры при изменениях и инновациях.
27. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
28. Открытые организационные культуры.
29. Подструктуры социально-психологического климата.
30. Положительная и отрицательная организационные культуры.
31. Понятие субкультур, контркультур.
32. Предпосылки формирования организационной культуры.
33. Признаки благоприятного социально-психологического климата.
34. Признаки неблагоприятного социально-психологического климата.
35. Развитие карьеры персонала в различных организационных культурах.
36. Роль ученых, изучающие специфику организационных культур.
37. Сильные организационные культуры.
38. Системы оценки в различных организационных культурах.
39. Слабые организационные культуры.
40. Создание эффективного социально-психологического климата как функция руководителя.
41. Соответствие организационной культуры и организационной структуры.
42. Соответствие стратегии, принятой в организации, и организационной культуры.
43. Социализация в различных организационных культурах.
44. Социокультурные способы управления конфликтом.
45. Специфика понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
46. Субъективная организационная культура.
47. Типология организационной культуры и кадровый менеджмент.
48. Управленческая культура и стиль управления и руководства.
49. Управленческие инновации как изменения, связанные с изменением организационной культуры.
50. Уровни организационной культуры.

3.6. Билеты по дисциплине. - Не предусмотрено.

3.7. Тесты. - Не предусмотрено.

3.8. Темы рефератов. - Не предусмотрено.

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

- Отметка «зачтено» выставляется в случаях, когда студент владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, владеет терминологическим аппаратом, демонстрирует пороговый уровень сформированности необходимых компетенций.