

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор/Декан  
института экономики, финансов и  
управления в АПК  
Гунько Юлия Александровна

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)**

**Б1.О.18.06 Организационная культура**

38.03.02 Менеджмент

Управление бизнесом

бакалавр

очная

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.3 Компетентен выстраивать эффективные модели взаимодействия в профессиональной среде, в том числе в мультинациональном коллективе	<b>знает</b> факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры; принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации
		<b>умеет</b> анализировать существующую в бизнес-структуре организационную культуру; использовать полученную информацию для повышения социально-экономической эффективности функционирования системы управления персоналом в организации, в том числе в мультинациональном коллективе.
		<b>владеет навыками</b> навыками диагностики организационной культуры компании в целях совершенствования организационной культуры субъектов бизнеса.

## 2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Организационная культура			
1.1.	Концепция организационной культуры	5	ОПК-3.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.2.	Типология организационных культур	5	ОПК-3.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.3.	Контрольная работа № 1	5	ОПК-3.3	Контрольная работа
1.4.	Технологии диагностики организационной культуры	5	ОПК-3.3	Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.5.	Формирование и поддержание организационной культуры	5	ОПК-3.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи

1.6.	Контрольная работа № 2	5	ОПК-3.3	Контрольная работа
1.7.	Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	5	ОПК-3.3	Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.8.	Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	5	ОПК-3.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.9.	Социокультурные основы управления	5	ОПК-3.3	Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
1.10.	Контрольная работа № 3	5	ОПК-3.3	Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

### 3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
<b>Текущий контроль</b>			
<b>Для оценки знаний</b>			
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Устный опрос	Средство контроля знаний студентов, способствующее установлению непосредственного контакта между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.	Перечень вопросов для устного опроса
<b>Для оценки умений</b>			

3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			
4	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

#### 4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Организационная культура"

##### *Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости*

Оценочные средства по промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. К источникам организационной культуры относятся

1. внешнее влияние
2. структура организации
3. общественные ценности
4. все выше перечисленное

2. «Здоровая» организационная культура является

1. харизматической
2. избегающей
3. политизированной
4. основанной на доверии

3. Независимость, инициатива, нововведения характерны для орг. культуры

1. харизматической
2. самодостаточной
3. креативной
4. инновационной

4. Тип орг. культуры, где руководитель равнодушен к делам, инициатива – в руках менеджеров, успех фирмы никого не волнует

1. акцентированная
2. самодостаточная
3. параноидальная
4. политизированная

5. «Невротическая» организационная культура является

1. харизматической
2. основанной на доверии
3. политизированной

4. инновационной

6. Особое значение ритуалам и церемониям придается

1. во всех типах культур
2. в культуре «процесса»
3. ни в каком типе культуры
4. к культуре «жесткого подхода»

7. При изменении орг. культуры надо руководствоваться

1. геополитическими факторами
2. наличием малых групп в организации
3. действиями конкурентов
4. изменением организационной структуры

8. Воздействие орг. культуры на членов организации зависит от

1. уровня иерархии, на котором находится сотрудник
2. системы стимулирования в организации
3. количества малых групп на предприятии
4. поведения руководителя

9. Герои организации представляют собой

1. ничего существенного
2. персонажей анекдотов
3. пример отношения к ценностям организации
4. заурядную личность

10. Бренд товара означает

1. название товара
2. имя руководителя
3. торговую марку
4. характеристику товара

11. Репутация организации не зависит от

1. мнения потребителей
2. ситуации на рынке
3. настроений акционеров
4. этапа жизненного цикла организации

12. Факторы, влияющие на формирование орг. культуры

1. организационная структура управления
2. личность руководителя
3. разделение и кооперация труда в организации
4. стратегия развития

13. Связь между стратегией и изменениями в организации проявляется

1. стратегия является заключительным шагом изменений
2. изменения обеспечивают реализацию стратегии
3. никакой связи нет
4. связь проявляется, если это стратегия роста

14. Изменения вызывают сопротивления

1. только у подчиненных
2. при эффективном управлении не вызывают
3. не любое, а только разрушающие традиции
4. у всех сотрудников организации

15. Ориентир, в котором отражен смысл существования организации

1. подсистема
2. задача
3. миссия
4. тактика

16. Способность руководителя влиять на поведение людей, побуждая их действовать определенным образом

1. управление
2. коммуникация
3. лидерство
4. делегирование

17. Влияние национальной культуры на орг. культуру проявляется

1. орг. культура является частью национальной деловой культуры
2. национальная культура оказывает сильное влияние на орг. культуру
3. национальная культура руководителя влияет на орг. культуру компании
4. национальная культура влияет только на межличностные отношения

18. Индивидуализм как характерная черта национальной культуры означает

1. цель выше личных отношений, постоянное обучение
2. обязательства по отношению к семье, истина конкретна
3. отношения ценятся выше цели, законы универсальны для всех
4. отношения между руководителем и подчиненным основаны на чинопочитании

19. Организационная культура типа «управляемая ракета»

1. высокая степень иерархичности и централизации управления
2. развитые горизонтальные связи, матричные структуры, проектные группы
3. ориентация на развитие личности
4. высокая степень формализации управления

20. Основные составляющие организационной культуры

1. цели, люди, управление
2. принципы, методы, законы управления
3. философия, ценности, нормы поведения
4. деловой этикет и культуры общения

21. Морально-психологический климат в коллективе можно определить с помощью

1. социограммы и социоматрицы
2. фотографии
3. самонаблюдения
4. хронометража

22. Ценностные ориентации группы

1. готовность к определенной оценке ситуации
2. способ реализации устойчивых общественных отношений
3. социально обусловленная направленность сознания и поведения
4. предписания и документально зафиксированные правила

23. Стимулирование является основой методов управления

1. социально-психологических
2. организационно-распорядительных
3. экономических
4. политических

24. В условиях форс-мажора оправдывает себя стиль управления

1. либеральный
  2. авторитарный
  3. демократический
  4. алогичный
25. Организационную культуру следует отнести к факторам
    1. внутренней среды организации
    2. непосредственного окружения организации
    3. общего внешнего окружения организации
    4. микровнешней среды организации
26. Стиль управления – это
    1. профессиональная деятельность менеджера
    2. методы управления менеджера
    3. повседневное поведение менеджера
    4. устойчивые способы решения управленческих задач
27. Власть – это
    1. возможность влиять на других
    2. специфическое воздействие на подчиненных
    3. совокупность способов воздействия на подчиненных
    4. любое влияние на людей
28. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие
    1. неправильной последовательности действий
    2. консервативности людей
    3. внешних обстоятельств
    4. недостатка ресурсов для осуществления изменений
29. Наиболее эффективный современный подход к лидерству
    1. с позиции личностных качеств
    2. поведенческий
    3. ситуационный
    4. адаптивный
30. Одна из важнейших функций орг. культуры
    1. укрепление дисциплиной
    2. формирование благоприятного психологического климата
    3. поддержание социальной стабильности
    4. создание благоприятного имиджа компании.

***Примерные оценочные материалы  
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)  
по итогам освоения дисциплины (модуля)***

Вопросы для зачета

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Источники организационной культуры.
3. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.
4. Системный подход к изучению организационной культуры.
5. Основные компоненты организационной культуры.
6. Философия, миссия организации, ценности, коммуникационные системы, лозунги.
7. Традиции, нормы, ценности, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия сотрудников.
8. Области проявления организационной культуры.
9. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия.

10. Мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.
11. Имидж и репутация организации.
12. Многоуровневая модель организационной культуры.
13. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.
14. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
15. Проводящие системы.
16. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Понятие контркультуры и антикультуры. Их влияние на доминирующую организационную культуру.
19. Понятие сильной и слабой организационной культуры. Толщина культуры.
20. Типология культур. Характеристика основных типов.
21. "Невротические" и "здоровые" организации.
22. Харизматический и самодостаточный типы организационной культуры.
23. Параноидальный и основанный на доверии типы организационной культуры.
24. Избегающий и инновационный типы организационной культуры.
25. Политизированный и акцентированный типы организационной культуры.
26. Бюрократический и креативный типы организационной культуры.
27. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
28. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.
29. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
30. Типология организационной культуры М. Бурке.
31. Типология организационной культуры С. Ханди.
32. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куина.
33. Характеристика клановой, иерархической, адхократической и рыночной организационных культур.
34. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
35. Характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану.
36. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
37. Принципы и методы формирования организационной культуры.
38. Методы поддержания организационной культуры.
39. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
40. Методы изменения организационной культуры.
41. Сопротивления изменениям в организации: причины, проявления, способы устранения.
42. Особенности управления организацией в переходный период.
43. Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений.
44. Мотивация персонала в разных организационных культурах.
45. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
46. Организационная культура как фактор деловой активности.
47. Морально-психологический климат коллектива и стиль руководства.
48. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
49. Взаимодействие национальной и организационной культур в странах с переходной экономикой.
50. Специфика европейского, японского и российского менеджмента в области организационной культуры.

*Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)*