

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 25.03.2024 14:54:07  
Уникальный программный ключ:  
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина  
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт    Магистратура  
Кафедра    Педагогики балета

---

---

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
для проведения текущей и промежуточной аттестации  
по учебной дисциплине

**Организационная культура (продвинутый уровень)**

---

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	52.04.01    Хореографическое искусство
Направленность	Хореографическое искусство. Теория. Педагогика
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма обучения	заочная

Оценочные материалы учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 8 от 01. 03. 2023 г.

Составитель оценочных материалов учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)»

Профессор

В.Ю. Никитин

Заведующий кафедрой:

Н.С. Усанова

## **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

Учебная дисциплина «Организационная культура (продвинутый уровень)» изучается на первом курсе.

1.1. Форма промежуточной аттестации: экзамен  
Курсовая работа не предусмотрена.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

Оценочные средства являются частью рабочей программы учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» и предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших компетенции, предусмотренные программой.

Целью оценочных средств является установление соответствия фактически достигнутых обучающимся результатов освоения дисциплины, планируемыми результатам обучения по дисциплине, определение уровня освоения компетенций.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- оценка уровня освоения общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины;
- обеспечение текущего и промежуточного контроля успеваемости;
- оперативного и регулярного управления учебной, в том числе самостоятельной деятельностью обучающегося;
- соответствие планируемых результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

Оценочные материалы по учебной дисциплине включают в себя:

- перечень формируемых компетенций, соотнесённых с планируемыми результатами обучения по учебной дисциплине;
- типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения;
- методические указания по использованию различных образовательных ресурсов.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки соответствуют поставленным целям обучения;
- надёжности: используются единообразные стандарты и критерии для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся имеют равные возможности для достижения успеха.

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

**ОПК-2** Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства

**ИД-ОПК-2.2** Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры

**ПК-4** Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

**ИД-ПК-4.3** Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач

Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающегося)	промежуточная аттестация
<b>ОПК-2</b> <b>ИД-ОПК-2.2</b>	- демонстрирует знания принципов и составляющих организационной культуры	<b>Дискуссии</b> <b>Тестирование</b>	Экзамен – устный опрос по вопросам
<b>ПК-4</b> <b>ИД-ПК-4.3</b>	- анализирует профессиональные проблемные ситуации с позиций организационной культуры и принимает участие в их решении в составе команды	<b>Тестирование</b>	

#### 4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Оценочные материалы текущего контроля успеваемости по учебной дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)», в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания

**ОПК-2** Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства

**ИД-ОПК-2.2** Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры

**ПК-4** Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

**ИД-ПК-4.3** Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач

**Дискуссии** (ОПК-2, ИД-ОПК-2.2)

**ОПК-2** Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства

**ИД-ОПК-2.2** Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры

**Устная дискуссия**

Время проведения 90 мин.

Состоит из 3 вопросов

Вопрос	Ответ	Компетенция
<b>ОПК-2</b> Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства <b>ИД-ОПК-2.2</b> Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры		
1. Формирование концепции организационной культуры и ее роль в менеджменте. 3)	Менеджмент и культура организации взаимосвязаны и взаимообусловлены. При этом управление не только соответствует культуре организации, сильно зависит от нее, но и оказывает влияние на формирование и адаптацию культуры к новой стратегии. Поэтому менеджеры должны уметь управлять культурой своей организации. Актуальность выражается тем, что в функционировании любого предприятия важную роль играет организационная культура, она не только обеспечивает высокий	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<p>престиж предприятию, но и способствует повышению эффективности производства, улучшению качества продукции и услуг и, следовательно, увеличению доходов.</p>	
2. Понятие организационной культуры	<p>Организационная культура — организационное поведение, общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации. Целью организационной культуры является формирование в организации благоприятной внутренней среды для более продуктивного осуществления персоналом своих обязанностей.</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
3. Функции корпоративной культуры	<p>Основная функция организационной культуры - создание ощущения идентичности работников предприятия, образ коллективного "мы", а также обеспечение гармонизации организационных и индивидуальных интересов. Кроме того, к функциям культуры организации относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ценностеобразующая.</li> <li>2. Нормативно-регулирующая.</li> <li>3. Познавательная.</li> <li>4. Коммуникационная.</li> <li>5. Мотивирующая</li> <li>6. Стабилизационная.</li> <li>7. Инновационная.</li> </ol>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
4. Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конкретные политические и экономические условия,</li> <li>2. Национальные особенности, традиции, культуру,</li> <li>3. Классовые, этнические, расовые различия;</li> <li>4. Деловую среду.</li> </ol>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
5. Факторы внутренней	<ul style="list-style-type: none"> <li>• миссия, цели и</li> </ul>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

<p>среды в развитии организационной культуры</p>	<p>стремления организации,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• личностная культура и отношения руководства и персонала (формальные и неформальные),</li> <li>• личность руководителя, его представления, принципы, ценности, поведение,</li> <li>• мотивация, награждения и наказания,</li> <li>• материальные условия, в которых существует организация (финансовые, производственные, технологические и т. д.),</li> <li>• уровень образования, квалификации, интеллектуального развития и культуры людей, работающих в организации,</li> <li>• менталитет работников - совокупность взглядов, мнений, стереотипов,</li> <li>• характер и психологические особенности сотрудников.</li> </ul>	
<p>6. Проблемные ситуации и их решение на принципах организационной культуры</p>	<p>В процессе совместной деятельности в трудовом коллективе нередко возникают конфликты. Конфликт в организации можно определить как «открытую форму существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка». Существуют четыре основных типа организационных конфликтов: внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповой. Существует несколько условий оптимального</p>	<p>ОПК-2, ИД-ОПК-2.2</p>

	<p>разрешения конфликта.</p> <p>1. Взаимопонимание и взаимодействие сотрудников</p> <p>2. Общее согласие, сплоченность коллектива</p> <p>3. Готовность к изменению собственных установок</p> <p>4. Самоконтроль, поведение, направленное на получение позитивного результата</p> <p>5. Высокий образовательный уровень, позволяющий своевременно распознать конфликт и определить свои ожидания по поводу возникшей конфликтной ситуации</p> <p>За решение этих проблем отвечают функции организационной культуры:</p> <p>1. Коммуникационная.</p> <p>2. Стабилизационная.</p> <p>3. Адаптивная.</p> <p>4. Регулирующая</p> <p>5. Образовательная и развивающая.</p> <p>Таким образом, организационная культура, благоприятно влияет на конструктивное поведение в конфликте и способствует оптимальному разрешению конфликтных ситуаций. Все это, безусловно, является одним из факторов успешной совместной деятельности сотрудников, положительно влияющей на эффективность работы организации в целом.</p>	
--	--	--

### Тестирование (ОПК-2, ИД-ОПК-2.2)

Правильный вариант ответа отмечен знаком +

**ОПК-2** Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства  
**ИД-ОПК-2.2** Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры

**ПК-4** Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

**ИД-ПК-4.3** Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач

#### Тест

Время выполнения 35 мин.

Количество вопросов 18.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Способ проведения теста: бланковый

#### *Инструкция для тестируемых:*

Внимательно читать задания к тестовым вопросам и четко отвечать на них в зависимости от типа задания. Тест выполняется самостоятельно в течение 30 минут.

Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

#### *Инструкция для проверяющих:*

Правильные ответы тестовых заданий выделены. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

№	Тестовое задание	Компетенция
	<b>ОПК-2</b> Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства <b>ИД-ОПК-2.2</b> Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры	
1	<b>Один из общих методов исследования организационной культуры:</b> а) системный + б) анализ в) дискуссия	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
2	<b>Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает</b> а) высокая степень риска и медленная обратная связь б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников +	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2



	в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников	
3	<b>Один из общих методов исследования организационной культуры</b> а) культурологический б) дискуссия в) антропологический +	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
4	<b>Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:</b> а) культура Афины + б) культура Зевса в) культура Аполлона	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
5	<b>Один из общих методов исследования организационной культуры:</b> а) культурологический б) анализ в) социологический +	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
6	<b>Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:</b> а) культура Зевса + б) культура Афины в) культура Зевса	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
7	<b>Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:</b> а) стимулировании персонала + б) увольнении персонала в) привлечении к ответственности персонала	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
8	<b>Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:</b> а) степень риска, связанного с деятельностью организации б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует + в) быстрое принятие решений	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
9	<b>Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:</b> а) развитии персонала + б) отборе персонала в) взыскании с персонала штрафа	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
10	<b>Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:</b> а) смену руководства б) оба варианта верны в) разработку специальных предложений и мер +	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
11	<b>Анализ человеческих ценностей позволяет условно разделить их на две основные группы:</b> а) материальные и духовные ценности б) ценности благосостояния и прочие ценности + в) индивидуальные и прочие ценности	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
12	<b>Диагностика организационной культуры</b>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<b>возможна следующим методом:</b> а) экспертный опрос б) тест + в) включенное наблюдение	
13	<b>Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:</b> а) интервью б) анкетный опрос + в) экспертный опрос	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
14	<b>Организационная культура относится к управлению персоналом как:</b> а) причина к следствию б) общее к частному в) целое к части +	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
<p><b>ПК-4</b> Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p><b>ИД-ПК-4.3</b> Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач</p>		
1	<b>Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:</b> а) культура Гермеса б) культура Аполлона + в) культура Зевса	ПК-4, ИД-ПК-4.3
2	<b>Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:</b> а) увольнении персонала б) привлечении к ответственности персонала в) адаптации персонала +	ПК-4, ИД-ПК-4.3
3	<b>Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:</b> а) взыскании с персонала штрафа б) отборе персонала в) мотивации персонала +	ПК-4, ИД-ПК-4.3
4	<b>Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:</b> а) профессиональное отношение б) профессиональная культура + в) профессиональное сознание	ПК-4, ИД-ПК-4.3
5	<b>Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:</b> а) профессиональное отношение б) профессиональная культура + в) профессиональное сознание	ПК-4, ИД-ПК-4.3
6	<b>Под профессиональной этикой понимается:</b> а) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли + б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций в) моральные отношения между субъектами,	ПК-4, ИД-ПК-4.3

	обладающими одинаковыми характеристиками	
7	<b>К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:</b> а) повышение характеристик этичности сотрудников организации б) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа в) создание материальных ценностей во всем многообразии форм +	ПК-4, ИД-ПК-4.3
8	<b>К основным этическим проблемам деловой жизни относится:</b> а) низкое качество работы и товаров + б) жесткие цены в) создание союзов в надежде на счастливую случайность	ПК-4, ИД-ПК-4.3
9	<b>Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:</b> а) интервью б) анализ документов + в) включенное наблюдение	ПК-4, ИД-ПК-4.3
10	<b>При диагностике организационной культуры учитывается мнение:</b> а) клиентов компании б) сотрудников компании + в) практикантов	ПК-4, ИД-ПК-4.3
11	<b>Изменение организационной культуры включает в себя:</b> а) смена организационной символики и обрядности + б) смена акцентов в кадровой политике в) изменение критерия стимулирования	ПК-4, ИД-ПК-4.3

4.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)», типовые задания

**Перечень теоретических вопросов к экзамену (ОПК-2, ИД-ОПК-2.2, ПК-4, ИД-ПК-4.3):**

**Устный опрос по билетам:**

Время на подготовку 20 мин

Структура билета:

Задание 1 – теоретический вопрос

Задание 2 – теоретический вопрос

Способ формирования экзаменационных билетов: ручной

Вопрос	Ответ	Компетенция
<b>ОПК-2</b> Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства <b>ИД-ОПК-2.2</b> Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры		
1. Понятие организационной культуры. Основные свойства и функции организационной культуры.	Организационная культура — организационное поведение, общие подходы, принципы,	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<p>законы и закономерности в организации. Целью организационной культуры является формирование в организации благоприятной внутренней среды для более продуктивного осуществления персоналом своих обязанностей.</p> <p>Функции организационной культуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ценностно-образующая.</li> <li>2.Нормативно-регулирующая.</li> <li>3.Познавательная.</li> <li>4.Коммуникационная.</li> <li>5. Мотивирующая.</li> <li>6.Стабилизационная.</li> <li>7.Функция идентификации.</li> </ol> <p>Свойства организационной культуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Динамичность</li> <li>2.Системность</li> <li>3.Строгая структурированность элементов</li> <li>4.Относительность</li> <li>5.Неоднозначность</li> <li>6.Разделяемость</li> <li>7.Адаптивность</li> </ol>	
<p>2. Методы изучения организационной культуры компании. Признаки организационной культуры.</p>	<p>Методы:</p> <p>холистическая стратегия - полевые методы изучения ситуации путем реального погружения в нее;</p> <p>метафорическая стратегия (языковая) стратегия – стратегия, предполагающая изучение документально-языкового арсенала общения и коммуникаций сотрудников, их героев и антигероев компании;</p> <p>количественная стратегия предполагает использование опросов, анкетирования, интервьюирования и других методов, дающих количественную оценку конкретным проявлениям культуры.</p> <p>К основным признакам</p>	<p>ОПК-2, ИД-ОПК-2.2</p>

	<p>организационной культуры относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отражение в миссии организации ее основных целей</li> <li>– направленность на решение инструментальных (т.е. производственных в широком смысле) задач организации или личных проблем ее участников</li> <li>– степень риска</li> <li>– мера соотношения конформизма и индивидуализма</li> <li>– предпочтение групповых или индивидуальных форм принятия решений</li> <li>– степень подчиненности планам и регламентам</li> <li>– преобладание сотрудничества или соперничества среди участников</li> <li>– преданность или безразличие людей по отношению к организации</li> <li>– ориентация на самостоятельность, независимость или подчиненность</li> <li>– характер отношения руководства к персоналу</li> <li>– ориентация на групповую или индивидуальную организацию труда и стимулирования</li> <li>– ориентация на стабильность или изменения</li> <li>– источник и роль власти</li> <li>– средства интеграции</li> <li>– стили управления, отношения между работниками и организацией, способы оценки работников</li> </ul>	
3. Уровни и структура организационной культуры.	<p>Три уровня орг.культуры: <b>Поверхностный</b>- включает в себя такие внешние организационные характеристики, как</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<p>продукция или услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги и т. д. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить, но не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в рамках организационной культуры.</p> <p><b>Внутренний-</b> изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей. Исследователи часто ограничиваются этим уровнем, так как на следующем уровне возникают почти непреодолимые сложности.</p> <p><b>Глубинный-</b> включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам организации без специальных познаний в данной области. Эти скрытые и принимаемые на веру предположения направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.</p>	
<p>4. Факторы внешней и внутренней среды компании, определяющие ее оргкультуру.</p>	<p>Как правило, выделяют от четырех до шести факторов: экономический фактор; политический фактор; социальный фактор; технологический фактор; экологический фактор; демографический фактор. В зависимости от того на каком</p>	<p>ОПК-2, ИД-ОПК-2.2</p>

	<p>рынке работает организация (потребительском или деловом), скорость и сила воздействия факторов внешней среды организации может изменяться.</p> <p>К факторам внутренней среды организации относятся: фактор корпоративной культуры; фактор организационной структуры; фактор персонала; фактор технологий; фактор ресурсов.</p> <p>Определение среды организации. Существует множество методов, позволяющих определить внутренние и внешние факторы среды организации. Крупные компании могут применять методы стратегического анализа и ситуационного моделирования.</p>	
5. Культура труда.	<p>Культура труда — это важный аспект, определяющий успешность и качество работы в организации. Она включает в себя ценности, нормы и привычки, на которых основывается отношение к работе и трудовым обязанностям. Охватывает различные аспекты, такие как пунктуальность, ответственность, профессионализм, коллегиальность и уважение к другим сотрудникам. Она также включает в себя способность эффективно коммуницировать, гибкость, творческое мышление и стремление к непрерывному самосовершенствованию.</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
6. Культура труда и организационная эффективность.	<p>Организационная эффективность является ключевым показателем успешной деятельности организации. Она определяется способностью организации достигать</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<p>поставленных целей, эффективно использовать ресурсы, обеспечивать высокую производительность и качество работы.</p> <p>Культура труда напрямую влияет на организационную эффективность. Когда в организации существует положительная и здоровая культура труда, сотрудники более мотивированы и довольны своей работой. Это способствует улучшению коммуникации, сотрудничеству и взаимодействию между сотрудниками и отделами.</p>	
7. Культура управления	<p><b>Управленческая культура</b> - совокупность культурных образцов, возникающих на базе ценностей, норм, точек зрения и идей руководителей и персонала, и проявляющихся в стиле <b>управления</b>, методах и приемах управленческой деятельности, связанных с поиском и получением новых результатов, а также в совокупности норм и правил подчинения.</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
8. Ценности и нормы культуры.	<p><b>Ценности</b> – это относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни. К материальным ценностям относят товары, продукты, услуги, произведения искусства и другие предметы, которым мы придаем значение, которыми дорожим. Они имеют денежную оценку, которая не обязательно совпадает с их полезностью и ценностью для конкретного человека. Социальные и духовные ценности — это</p>	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2



	общественные идеалы, моральные, эстетические и этические нормы, понятия о предназначении человека, смысле жизни и т.п.	
9. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала компании	Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников является «мотивация на результат». Результаты работы сотрудников определяются с помощью КРІ (Ключевых показателей эффективности). КРІ и мотивация персонала позволяют существенно улучшить эффективность и производительность работы компании.	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
10. Методы оценки персонала и методы оценки труда	К основным методам оценки результатов труда персонала относят: метод сравнения, метод количественной и качественной оценки, метод оценки валовых показателей продуктивности, метод моделирования ситуаций и метод «управления по результатам». Выбор того или иного метода оценки зависит от цели и объекта оценки результатов труда.	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2
11. Цели и целеполагание различных типов организационных культур	Целеполагание — практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами. Часто понимается как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека, или как процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для	ОПК-2, ИД-ОПК-2.2

	<p>осуществления идеи.</p> <p>Термин «целеполагание» применяется для именования краткосрочных обучающих курсов – тренингов, – популярных в бизнес-среде, изучающих системы планирования, методики управления временем (time management), в результате которых должны достигаться:</p> <p>умение планировать рабочее время с учётом ближних и дальних перспектив, с учётом важности задач;</p> <p>способность к выявлению оптимальных путей в решении задач;</p> <p>умение правильно устанавливать цели и достигать их.</p> <p>Результатом целеполагания в производстве и сервисе является увеличение производительности труда и снижение совокупной стоимости владения решением.</p> <p>Целеполагание, также – одна из основных составляющих прототренинга (тренинги Энштейна М. М., ЭГМ БТК), позиционируемого среди бизнес-тренингов как ключевого в формировании успешного организатора, управленца.</p>	
<p><b>ПК-4</b> Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p><b>ИД-ПК-4.3</b> Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач</p>		
<p>12. Культура поведения: поддерживающие коммуникации, наставничество и консультирование (коммуникации сверху вниз)</p>	<p><b>Поддерживающая коммуникация</b> – это сложный системный процесс, который имеет восемь атрибутов.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ориентироваться на проблему, а не на личность.</li> <li>2. Гармония, а не её отсутствие.</li> <li>3. Описание, а не оценка.</li> <li>4. Возвышение, а не унижение.</li> <li>5. Конкретизация, а не</li> </ol>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.3</p>

	<p>обобщение.</p> <p>6. Связанность, а не бессвязность.</p> <p>7. Авторство, а не безличность.</p> <p>8. Рефлексивное, а не одностороннее слушание.</p> <p><b>Наставничество</b> представляет собой фокусирование внимания на способностях и должно быть направлено на оказание помощи в развитии трудовых навыков всех членов группы.</p> <p><b>Консультирование</b> представляет собой сосредоточение внимания на установках и отношениях с партнерами и в коллективе.</p>	
13. Деловое поведение работников. Стандарты рабочего поведения	<p>Профессиональные работники берут на себя ответственность за свое поведение и эффективно работают с другими. Высокие стандарты качества работы, честность и порядочность также являются частью пакета услуг. Профессиональные сотрудники выглядят чисто и опрятно и одеваются соответственно своей работе.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.3
14. Профессиональные компетенции и их роль при наборе персонала	<p>Профессиональная компетентность — это способность сотрудника выполнять обязанности на необходимом работодателю уровне. Для каждой должности свои компетенции и критерии их оценки.</p> <p>Роль при наборе персонала: увидеть уровень профессионализма работников и наметить вектор их развития. Оценка компетенций подсветит слабые стороны и поможет улучшить стратегию развития сотрудников и компании.</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.3
15. Понятие мотивации. Теории мотивации: содержательные, процессуальные и теории «поля»	<p>Мотив — процесс сопряжения целей организации и целей человека-члена этой организации для наиболее</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.3

	<p>полного удовлетворения потребностей обоих. Это система различных способов воздействия на людей для достижения намеченных целей и человека, и предприятия. Человек мотивирован— следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой, решая задачи по достижению общих целей организации, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения.</p> <p>Содержательные теории:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Потребность в самовыражении (реализации заложенных способностей);</li> <li>2. Потребности в признании и уважении (власть, право принимать решение);</li> <li>3. Социальные потребности (в принадлежности и причастности, в контактах, в принятии определенной социальной группой);</li> <li>4. Потребности в безопасности и защищенности (в том числе, стабильности материального положения);</li> <li>5. Физиологические потребности (питание, одежда, жилье).</li> </ol> <p><b>Процессуальная теория-</b> «цель—действие», то, что заставляет человека действовать (или бездействовать), направлять (или не направлять) усилия на достижение поставленной цели.</p> <p>Из процессуальных теорий наиболее известны: теория ожидания, теория подкрепления, теория справедливости и комплексная модель</p> <p>Третью группу теорий мотивации условно именуют теориями «поля». Эти поля</p>	
--	---	--

	<p>определяют, каким образом среда обитания и организационная культура предприятия («поле») стимулируют трудовую деятельность работника и формируют его мотивационную сферу. То есть, в теориях «поля» изучается сегмент «стимул—цель».</p>	
<p>16. Аттестация и ее использование различными культурами</p>	<p>Аттестация- подтверждение квалификации, уровня знаний и умений человека - удостоверение, отзыв, характеристика.  Полученный в результате аттестации документ называют аттестатом.  В иерархической - если процедура установлена, то она должна выполняться четко, в положенное время, по строго заведенному порядку. При этом форма играет более важное значение, чем содержание, а в содержании большое значение придается показателям более формального характера — возраст, стаж, знание отечественного и зарубежного опыта, знание иностранных языков.  Проведение аттестации в бюрократической культуре способствует ее укреплению путем:  1) усиления иерархической зависимости и подчиненности при проведении оценки сотрудника руководителем;  2) укрепления регламентирующих основ культуры;  3) усиления зависимости продвижения по служебной лестнице от определенных формализованных характеристик.  В <i>адхократической</i> культуре, напротив, этот критерий будет</p>	<p>ПК-4, ИД-ПК-4.3</p>

	<p>определяющим, поскольку суть этой культуры составляют управление новаторством, экспериментирование, атмосфера творчества, неординарность, нестандартность, свободомыслие.</p> <p><i>Рыночная</i> культура, пребывающая в постоянной конкурентной борьбе и ориентированная на контроль и отслеживание успехов каждого сотрудника в области удовлетворения потребителей, использует механизм аттестации весьма охотно. Но для нее важна не столько форма, сколько содержание оценки персонала.</p>	
17. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре	<p>Модель лидера, эффективного в рамках определенной культуры, носит синергетический характер. Факторы, оказывающие влияние на выбор стиля лидерства орг- культуры компании, можно условно объединить в три группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) особенности лидера;</li> <li>2) особенности подчиненных (национальные, биографические, социальные);</li> <li>3) особенности ситуации (организационной структуры, решаемых задач, орг. культуры).</li> </ol>	ПК-4, ИД-ПК-4.3
18. Формирование организационной культуры	<p>Формирование культуры происходит в условиях решения организацией двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции. На формирование культуры в организации оказывает влияние культура общества / народа, внутри которого данная организация функционирует.</p> <p>Организационная культура поддерживается тем, чему уделяется внимание, тем, как</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.3

	оценивается и контролируется деятельность членов организации, способами реагирования на критические ситуации – моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе.	
19.	<p><b>Стадия развития организации\Механизм</b>  <b>Основа и ранний рост, развитие:</b>  1. Инкрементальные изменения путем общей и частной эволюции  2. Изменение посредством внутриорганизационной терапии  3. Изменение посредством содействия созданию гибридных культур  <b>Средний возраст:</b>  4. Изменение посредством систематической подпитки из избранных субкультур  5. Плановое изменение посредством реализации проектов развития организации и создания параллельных обучающих систем  6. Размораживание и изменение вследствие технологического фактор  <b>Зрелость и закат:</b>  7. Изменение посредством внедрения «людей со стороны»  8. Размораживание посредством скандалов и развенчания мифов  9. Управление посредством преобразования  10. Изменение путем навязывания убеждений  11. Разрушение и перерождение  Влияние культуры на организационную эффективность определяется, прежде всего, ее</p>	ПК-4, ИД-ПК-4.3

	<p>соответствием общей стратегии организации. Можно выделить два пути влияния организационной культуры на жизнь организации. Первый - культура и поведение взаимно влияют друг на друга. Второй - культура влияет не столько на то, что люди делают, сколько на то, как они это делают.</p> <p>Исследование влияния культуры на организационную эффективность связано с выбором подхода и переменных, посредством которых прослеживается влияние культуры на организацию. На данный момент существуют различные подходы к выделению набора переменных. Каждая из существующих моделей влияния культуры использует свой собственный критерий формирования набора организационных переменных</p>	
--	--	--



**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

В оценочные средства учебной дисциплины внесены изменения/обновления, утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления оценочных средств	номер протокола и дата заседания кафедры