

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института истории,
международных отношений и
социально-политических наук

С.А. Дитковская

« 15 » января 20 25 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и

промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

**Корпоративная культура как инструмент эффективного управления
персоналом**

По направлению подготовки – 39.04.03 Организация работы с молодежью
(уровень магистратуры)

Профиль подготовки – Управление молодежной политикой

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 (4 семестр), 3 (7 триместр)

Разработчики:

доцент кафедры
социальной педагогики и
организации работы с молодежью
Акиншева И.П.

Заведующий кафедрой
социальной педагогики и
организации работы с молодежью
И.П. Акиншева

Протокол

от « 13 » января 20 25 г. № 6

Луганск, 2025

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения.

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств.

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. № 82 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы.

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Общепрофессиональные	
ОПК-3. Способен систематизировать и представлять результаты профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления	ИОПК-3.1. Систематизирует результаты профессиональной деятельности в сфере молодежной политики в форме научных и аналитических отчетов ИОПК-3.2. Представляет результаты научной и практической деятельности в форме публичных выступлений и/или публикаций ИОПК-3.3. Умеет осуществлять мониторинг, сбор и обработку информации об основных тенденциях в сфере молодежной политики; готовить аналитическую и другую отчетную информацию по результатам профессиональной деятельности в сфере молодежной политики

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности.

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры.	ОПК–3	Устный опрос
Тема 2. Типология организационных культур.	ОПК–3	Устный опрос
Тема 3. Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры).	ОПК–3	Устный опрос
Тема 4. Преданность организации как	ОПК–3	Устный опрос

составляющая корпоративной (организационной) культуры.		
Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры в образовательной сфере.	ОПК–3	Устный опрос
Тема 6. Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры.	ОПК–3	Устный опрос
Промежуточная аттестация	ОПК–3	Выполнение заданий для самостоятельной работы Контрольная работа
Итоговая аттестация	ОПК–3	Экзамен (устный)

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ОПК–3	Знать: виды и формы представления результатов профессиональной деятельности; Уметь: представлять результаты профессиональной деятельности, в том числе и в форме публичного выступления; Владеть: навыками систематизации и представления результатов профессиональной деятельности, в том числе в форме публичного выступления.

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования.

Вид учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
Устные ответы на семинарских занятиях	30	20
Контрольная работа	10	10
Самостоятельная работа	20	30
Экзамен	40	40
Всего	100	

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с	

		освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	D – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	E – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

1.7. Образец оформления экзаменационного билета.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

20_/20_ учебный год

**ИНСТИТУТ ИСТОРИИ, МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И
СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ НАУК
кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью**

**Экзамен (устный/письменный) по дисциплине: «Корпоративная культура
как инструмент эффективного управления персоналом»**

**Код/название направления подготовки 39.04.03 Организация работы с
молодежью**

ОФО/ЗФО

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1.

2.

3.

Утверждено на заседании кафедры социальной педагогики и организации
работы с молодежью, протокол №___ от «___» _____ 202__ г.

Заведующий кафедрой социальной педагогики
и организации работы с молодежью _____ Акиншева И.П.

Экзаменатор _____ Акиншева И.П.

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о культуре в различных науках.
2. Культура как целостная система ценностей.
3. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактические и антропологические определения культуры.
4. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Культура, организация, организационная культура.
5. Основные термины и понятия.
6. История возникновения понятия организационной культуры.
7. Причины научного интереса к организационной культуре.
8. Основные атрибуты организационной культуры. Корпоративная и организационная культуры.
9. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное.
10. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок.
11. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).
12. Критерии типологий культур. Типология Р. Рюттингера.
13. Классификация Дила и Кеннеди.
14. Классификация М.К. де Врие и Д. Миллера.
15. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. (С. Медок и Д. Паркин).
16. Четыре типа организационных культур.
17. Инструменты оценки типа культуры.
18. Профили организационной культуры.
19. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности.
20. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке).
21. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф).
22. Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди).
23. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед).
24. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Кluckhohn, Ф.Л. Штротбека).
25. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).
26. Характеристики слабой и сильной организационной культуры.

27. Бесспорные и небесспорные культуры.
28. Открытые, закрытые культуры.
29. Обезличенные, персонализированные культуры.
30. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании.
31. Изменение организационной культуры.
32. Роль лидера в создании сильной культуры.
33. Справедливость распределения вознаграждения и символов статуса организации.
34. Институционализация образцов поведения. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.
35. Научные объяснения феноменологии преданности организации.
36. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия.
37. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие).
38. Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком).
39. Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер).
40. Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости.
41. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби.
42. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.
43. Основные методы формирования корпоративной культуры в образовательном учреждении.
44. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии.
45. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами образовательного учреждения: формальными и неформальными способами.
46. Обучение навыкам, которые особенно важны для новой культуры (например, вежливое общение с учащимися).
47. Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры.
48. Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры.
49. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с учащимися; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов организации, сохранение коммерческой тайны, способы представления организации).

Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы

1. Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.
2. Сущность организационной культуры и ее функции.
3. Социально-психологические и личностные компоненты организационной культуры.

4. Срок функционирования, уровень развития коллектива предприятия и его психологический климат.
5. Характер собственности организации и ее связь с типом корпоративной культуры.
6. Специфика деятельности и ориентированность предприятия на конкретные запросы потребителя.
7. Виды корпоративной культуры.
8. Опыт разработки корпоративной культуры.
9. Гендерные аспекты в корпоративной культуре.
10. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.
11. Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура.
12. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.
13. Инструменты корпоративной культуры.
14. Психологические характеристики миссии.
15. Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
16. Стратегия развития и корпоративная культура.
17. Разработка системы стимулирования работников.
18. Материальное и моральное стимулирование.
19. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
20. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
21. Корпоративный сайт.
22. Организационное общение.
23. Миссия и базовые ценности организации.

Вопросы для проведения контрольной работы:

1. Каковы основные концепции и подходы в построении теорий корпоративной культуры?
2. Что такое культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?
3. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры?
4. Приведите некоторые из предлагаемых разными авторами определений организационной и корпоративной культуры. В чем их сильные и слабые стороны? Как должно, на ваш взгляд, звучать наиболее полное определение этих понятий?
5. Можно ли употреблять понятия “организационная культура”, “корпоративная культура” и “деловая культура” как синонимы?
6. Охарактеризуйте корпоративную культуру как неперенный атрибут любой организации.
7. Каковы признаки и свойства корпоративной культуры?
8. Что такое модель организационной культуры и для чего она необходима? Назовите основные модели организационной культуры.

9. Какую цель преследуют руководители корпорации, формируя определенный тип организационных ценностей?
10. Какие проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции помогает решить эффективная корпоративная культура?
11. Дайте определение организационных ценностей и назовите основные пути их формирования.
12. Какие факторы влияют на ценности фирмы?
13. Какие принципы лежат в основе формирования единой системы корпоративных ценностей?
14. Кто или что, на ваш взгляд, может выступать источником формирования ценностей корпорации?
15. В чем, по вашему мнению, состоит значение миссии корпорации?
16. Как соотносятся между собой ценности, цели, миссия и стратегическое управление корпорацией?
17. Дайте определение мифологемы, укажите ее место и роль в формировании системы организационных мифов? Является ли выработка миссии корпорации задачей мифодизайнера?
18. Охарактеризуйте основные требования к коммуникациям в разных корпоративных культурах.
19. Каковы, на ваш взгляд, основные причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
20. Какие вы можете выделить пути решения проблемы развития и укрепления коммуникаций иерархической культуры?

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Понятие культуры коммерческих отношений.
2. Основные принципы коммерческой корпоративной культуры.
3. Принципы партнерства в коммерческой культуре.
4. Культура взаимоотношений с субподрядчиками и поставщиками.
5. Культура взаимоотношений с конкурентами.
6. Уважение закона и норм права как принцип коммерческой культуры корпорации.
7. Ответственность менеджеров и финансовый контроль.
8. Этические нормы организации и этика руководителя.
9. Этика руководства организацией.
10. Этические проблемы принятия управленческих решений.
11. Культура отношений по «вертикали» и по «горизонтали».
12. Этика взаимоотношения с «трудным» руководителем.
13. Этические проблемы сопряжения формальных и неформальных отношений с сотрудниками.
14. Формирование корпоративной культуры субъектов управления организацией.
15. Понятие трудоголизма и трудолюбия.

16. Признаки и виды трудоголизма.
17. Причины развития трудоголизма.
18. Конструктивный и деструктивный перфекционизм.
19. Понятие лени.
20. Лениность как личностное качество.
21. Факторы, влияющие на формирование лени.
22. Понятие прокрастинации (откладывания на завтра).
23. Выученная беспомощность.
24. Мотивация сотрудников и проблема манипулирования.
25. Проблема использования служебной информации и ресурсов организации.
26. Проблема служебных разоблачений.
27. Этика выгодных связей.
28. Гендерные проблемы деловых отношений.
29. Слухи и сплетни как этическая проблема в корпоративной культуре организации.
30. Понятие национальной культуры и национальных особенностей корпоративной культуры.
31. Факторы и параметры культурного различия.
32. Модели, используемые для изучения культурных различий.
33. Группы стран, выделяемые по сходству культурных ценностей.
34. Особенности российской деловой и корпоративной культуры.
35. Понятие корпоративной культуры.
36. Дифференциация понятий организационная культура и корпоративная культура.
37. Методы исследования корпоративной культуры организации.
38. Основные функции системы корпоративной культуры организации.
39. Типы корпоративной культуры организации.
40. Общественные и корпоративные ценности.
41. Функции корпоративных ценностей.
42. Кодексы корпоративного поведения.
43. Структура кодекса.
44. Типология Г. Хофштеда.
45. Типология Т.Е. Дейла.
46. Типология Р. Акоффа.
47. Типология С. Ханди.
48. Типология М. Бурке.
49. Типология У. Оучи.
50. Характеристика сильной культуры.
51. Характеристика слабой культуры.
52. Изменение корпоративной культуры и развитие социальной ответственности.
53. Влияние корпоративной культуры на организационную деятельность.
54. Доминирующая организационная культура.

55. Типы субкультур.
56. Преодоление сопротивления переменам.
57. Диагностика организационной культуры: этапы, методы, направления, инструменты.
58. Основные элементы организационной культуры.
59. Поведенческие ритуалы, символы, легенды, герои.
60. Взаимосвязь типов организационной культуры и моделей поведения руководителя, сотрудника.
61. Содержание организационной культуры (по Харрису и Морану).
62. Соотнесение стадий жизненных циклов организации с культурным развитием организации.
63. Технология разработки кодекса организационной культуры.
64. Корпоративная культура
65. объект социологического исследования.
66. Корпоративная культура как синтез различных видов деятельности и культуры.
67. Корпоративная культура и менеджмент.
68. Коучинг: инструмент корпоративной культуры.
69. Корпоративная культура как проекция национальной культуры.
70. Понятие прикладной этики и ее структура.