

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА» в г. НОВОРОССИЙСКЕ
(НФ БГТУ им. В.Г. Шухова)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НФ БГТУ им. В.Г. Шухова
к.ф.н., доц. Чистяков И.В.

« 11 » сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль Управление персоналом организации

Квалификация
бакалавр

Форма обучения
очная

Кафедра технических дисциплин

Новороссийск – 2023


Рабочая программа составлена на основании требований:

▪ Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования –бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (с изменениями и дополнениями), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования 12 августа 2020 года № 955 (зарегистрировано в Минюсте РФ 25 августа 2020 года, регистрационный № 59446)

▪ учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2023 году.

Составитель: д.ф.н., профессор  Л.В. Яблонская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры
« 10 » 04 2023 г., протокол № 16

Заведующий кафедрой: д.т.н., профессор.  Г.Ю. Ермоленко

Рабочая программа одобрена научно-методическим советом НФ БГТУ
им. В. Г. Шухова

« 11 » сентября 2023 г., протокол № 8

Председатель: к.ф.н., доцент  И.В. Чистяков

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Универсальные компетенции	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.5. Использует имеющийся набор теоретических подходов к формированию и развитию корпоративной культуры	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методов формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации; - демонстрирует умения использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации; - демонстрирует навык работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями корпоративной культуры, методами формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации.
		УК-3.6. Определяет и использует методы и инструменты диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры.	<ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует знания основ и принципов применения методов диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации. - демонстрирует умения использовать методы диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры

			для деятельности организации. - демонстрирует навык работы с методами диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методами определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации.
--	--	--	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Социология
2	Лидерство и управление командой
3	Управление общественными отношениями
4	Внешний и внутренний PR
5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 6
Общая трудоемкость дисциплины, час	72	72
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	36	36
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	36	36
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	-	-
Самостоятельная работа на подготовку к	36	36

аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)		
Форма промежуточной аттестации (зачет)	Зачет	Зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 3 Семестр 6

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Концептуальные основы изучения корпоративной культуры.					
1	Исторический аспект развития концепции культуры организации. Этапы развития концепции корпоративной культуры. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры. Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Функции и уровни изучения корпоративной культуры.	4	2		6
Раздел 2. Основные типологии корпоративной культуры.					
2	Типология корпоративной культуры. Критерии оценки типологий корпоративной культуры. Авторские подходы к выделению основания для типологий корпоративной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). 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). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховшптеде). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).	2	2		6
Раздел 3. Структурные элементы корпоративной культуры.					

3	<p>Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и различия. Корпоративность – качественная характеристика корпорации. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения и внешнего вида корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «добраго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.</p>	2	3		6
Раздел 4. Корпоративная культура как фактор социализации, профориентации и профессионализации персонала.					
4	<p>Видение структуры корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры. Походы к формированию корпоративной культуры в организации. Влияние элементов корпоративной культуры на социализацию, профориентацию и профессионализацию персонала. Роль корпоративной культуры на формирование и развитие программ трудовой адаптации персонала.</p>	3	2		6
Раздел 5. Моделирование корпоративной культуры.					
5	<p>Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры. Структурное моделирование корпоративной культуры. Структурно-функциональное моделирование корпоративной культуры. Каузальное моделирование корпоративной культуры. Динамические модели корпоративной культуры. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.</p>	2	4		6
Раздел 6. Диагностика и формирование корпоративной культуры.					
6	<p>Цель и этапы диагностики корпоративной культуры. Этапы диагностики корпоративной культуры: предварительное обсуждение проекта, разработка программы исследования, визуализация существующей корпоративной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки</p>	4	4		6

	сотрудников. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры. Источники формирования корпоративной культуры: взгляды, ценности, представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации.				
	Всего	17	17		36

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 6				
1	Раздел 1. Концептуальные основы изучения корпоративной культуры	1. Генезис развития концепции культуры организации. 2. Этапы развития концепции корпоративной культуры. 3. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры. 4. Виды корпоративных культур. 5. Функции и уровни изучения корпоративной культуры. 6. Организационная культура как идеологическая составляющая организации.	2	3
2	Раздел 2. Основные типологии корпоративной культуры.	1. Типология корпоративной культуры. 2. Критерии оценки типологий корпоративной культуры. 3. Авторские подходы к выделению основания для типологий корпоративной культуры. 4. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. 5. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). 6. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). 7. 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.	2	2

		<p>Кеннеди).</p> <p>8. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховшптеде).</p> <p>9. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека).</p> <p>10. Типология культуры Р. Блейка и Ж. Мутона.</p> <p>11. Типология культуры И. Оучи.</p> <p>12. Типология культуры С. Ханди.</p> <p>13. Типология культуры М. Бурке.</p> <p>14. Типология культуры Р. Рюттингера.</p> <p>15. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).</p>		
3	Раздел 3. Структурные элементы корпоративной культуры.	<p>1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.</p> <p>2. Организация и корпорация: сходства и различия.</p> <p>3. Корпоративные отношения.</p> <p>4. Корпоративное управление.</p> <p>5. Корпоративная стратегия и корпоративная политика.</p> <p>6. Корпоративные ценности.</p> <p>7. Миссия компании.</p> <p>8. Корпоративный кодекс предприятия.</p> <p>9. Корпоративный дух.</p> <p>10. Фирменный стиль организации.</p> <p>11. Имидж корпорации. Имидж и брэнд.</p> <p>12. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники.</p> <p>13. Отрицательные характеристики корпоративизма</p>	3	4
4	Раздел 4. Корпоративная культура как фактор социализации, профориентации и профессионализации персонала.	<p>1. Понятие и сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала.</p> <p>2. Влияние элементов корпоративной культуры на социализацию, профориентацию и профессионализацию персонала.</p> <p>3. Роль корпоративной культуры при формировании и реализации программ трудовой адаптации персонала.</p>	2	2
5	Раздел 5. Моделирование корпоративной культуры.	<p>1. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры.</p> <p>2. Структурное моделирование корпоративной культуры.</p> <p>3. Структурно-функциональное моделирование корпоративной культуры.</p> <p>4. Каузальное моделирование корпоративной культуры.</p> <p>5. Динамические модели корпоративной</p>	4	6

		<p>культуры.</p> <p>6. Модель корпоративной культуры Э. Шейна.</p> <p>7. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.</p> <p>8. Модель «многослойная луковица».</p> <p>9. Модель «культурная сеть» организации по Г. Джонсону.</p> <p>10. Модель Р. Квина и Дж. Рорбаха.</p> <p>11. Модель Т. Питерса и Р. Уотермана.</p> <p>12. Синергетическая факторная модель И.С. Шаповаловой.</p> <p>13. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.</p>		
6	Раздел 6. Диагностика и формирование корпоративной культуры	<p>1. Цель и этапы диагностики корпоративной культуры.</p> <p>2. Этапы диагностики корпоративной культуры.</p> <p>3. Инструменты диагностики корпоративной культуры.</p> <p>4. Оценка управленческих навыков.</p> <p>5. Рейтинговые оценки сотрудников.</p> <p>6. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры.</p> <p>7. Подходы к формированию корпоративной культуры.</p> <p>8. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.</p> <p>9. Источники формирования корпоративной культуры.</p> <p>10. Принципы формирования организационной культуры.</p> <p>11. Влияние культуры на организационную эффективность.</p>	4	6
ИТОГО:			17	23

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
УК-3.5. Использует имеющийся набор теоретических подходов к формированию и развитию корпоративной культуры	тест, собеседование, зачет
УК-3.6. Определяет и использует методы и инструменты диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры.	тест, собеседование, зачет

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов к зачету

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Раздел 1. Концептуальные основы изучения корпоративной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Генезис развития концепции культуры организации. 2. Этапы развития концепции корпоративной культуры. 3. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры. 4. Виды корпоративных культур. 5. Функции и уровни изучения корпоративной культуры. 6. Организационная культура как идеологическая составляющая организации.
2	Раздел 2. Основные типологии корпоративной культуры.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Типология корпоративной культуры. 2. Критерии оценки типологий корпоративной культуры. 3. Авторские подходы к выделению основания для типологий корпоративной культуры. 4. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. 5. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). 6. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). 7. 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). 8. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховштеде). 9. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). 10. Типология культуры Р. Блейка и Ж. Мутона.

		<ul style="list-style-type: none"> 11. Типология культуры И. Оучи. 12. Типология культуры С. Ханди. 13. Типология культуры М. Бурке. 14. Типология культуры Р. Рюттингера. 15. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).
3	Раздел 3. Структурные элементы корпоративной культуры.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. 2. Организация и корпорация: сходства и различия. 3. Корпоративные отношения. 4. Корпоративное управление. 5. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. 6. Корпоративные ценности. 7. Миссия компании. 8. Корпоративный кодекс предприятия. 9. Корпоративный дух. 10. Firmenный стиль организации. 11. Имидж корпорации. Имидж и брэнд. 12. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. 13. Отрицательные характеристики корпоративизма
4	Раздел 4. Корпоративная культура как фактор социализации, профориентации и профессионализации персонала.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала. 2. Влияние элементов корпоративной культуры на социализацию, профориентацию и профессионализацию персонала. 3. Роль корпоративной культуры при формировании и реализации программ трудовой адаптации персонала.
5	Раздел 5. Моделирование корпоративной культуры.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры. 2. Структурное моделирование корпоративной культуры. 3. Структурно-функциональное моделирование корпоративной культуры. 4. Каузальное моделирование корпоративной культуры. 5. Динамические модели корпоративной культуры. 6. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. 7. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. 8. Модель «многослойная луковица». 9. Модель «культурная сеть» организации по Г. Джонсону. 10. Модель Р. Квина и Дж. Рорбаха. 11. Модель Т. Питерса и Р. Уотермана. 12. Синергетическая факторная модель И.С. Шаповаловой. 13. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.
6	Раздел 6. Диагностика и формирование корпоративной культуры	<ul style="list-style-type: none"> 1. Цель и этапы диагностики корпоративной культуры. 2. Этапы диагностики корпоративной культуры. 3. Инструменты диагностики корпоративной культуры. 4. Оценка управленческих навыков. 5. Рейтинговые оценки сотрудников. 6. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. 7. Подходы к формированию корпоративной культуры. 8. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.

		9. Источники формирования корпоративной культуры. 10. Принципы формирования организационной культуры. 11. Влияние культуры на организационную эффективность.
--	--	--

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Собеседование проводится на практическом занятии в форме опроса по сформулированным вопросам, примерный перечень которых приводится ниже.

Практические занятия предполагают проведение дискуссий и обсуждений являющихся активным средством развития личности обучающегося, с приобретением умений использовать понятийно-категориальный аппарат.

Вопросы для собеседования

1. Концептуальные подходы к определению понятия корпоративной культуры.
2. Функции и уровни изучения корпоративной культуры.
3. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности.
4. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке).
5. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф).
6. 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).
7. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховсштеде).
8. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека).
9. Типология культуры Р. Блейка и Ж. Мутона.
10. Типология культуры И. Оучи.
11. Типология культуры С. Ханди.
12. Типология культуры М. Бурке.
13. Типология культуры Р. Рюттингера.
14. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).
15. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.
16. Организация и корпорация: сходства и различия.
17. Корпоративные отношения.
18. Корпоративное управление.
19. Корпоративная стратегия и корпоративная политика.
20. Имидж корпорации. Имидж и брэнд.
21. Понятие и сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала.
22. Влияние элементов корпоративной культуры на социализацию, профориентацию и профессионализацию персонала.
23. Роль корпоративной культуры при формировании и реализации программ трудовой адаптации персонала.
23. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры.
24. Структурное моделирование корпоративной культуры.
25. Структурно-функциональное моделирование корпоративной культуры.

26. Каузальное моделирование корпоративной культуры.
27. Динамические модели корпоративной культуры.
28. Цель и этапы диагностики корпоративной культуры.
29. Этапы диагностики корпоративной культуры.
30. Инструменты диагностики корпоративной культуры.
31. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры.
31. Источники формирования корпоративной культуры.
32. Принципы формирования организационной культуры.

Критерии оценки ответа обучающегося :

Оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение и навыки свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, показавшим систематический характер знаний, умений и навыков по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» выставляется студенту, если обучающийся, обнаруживает знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Тест, как система стандартизированных заданий позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося, а также закрепить полученные знания.

Тестирование проводится на практическом занятии. Тестирование проводится в после изучения каждого раздел дисциплины, в письменной форме.

База тестовых заданий (Раздел 1-6)

1. Основными общими категориями, входящими в состав определений организационной культуры являются:

Выберите правильные варианты ответа:

- a) символика
- b) ценности
- c) нормы
- d) базовые предположения
- e) язык

2. К какому году относится разработка кодекса "Семь принципов ведения дел в России"

Выберите один ответ.

- a) 1917
- b) 1900
- c) 1912
- d) 1990

3. Какой из уровней организационной культуры включает в себя ценности и верования, разделяемые членами организации?

- a) подповерхностный
- b) глубинный
- c) поверхностный

4. Какой из указанных ниже типов организационной культуры характеризуется низкой степенью централизации управления, незначительной дистанцией власти, развитием горизонтальных связей, ориентацией сотрудников на достижение целей?
- a) "Инкубатор"
 - b) "Семья"
 - c) "Управляемая ракета"
 - d) "Эйфелева башня"
5. Для какого из типов культур, согласно классификации Р. Льюиса, характерны изменчивость решений в зависимости от ситуации и большая степень неопределенности в деловых отношениях
- a) для полиактивной культуры
 - b) для реактивной культуры
 - c) для моноактивной культуры
6. Какой из признаков методики Г. Хофстеде отражает мотивационную направленность персонала на достижение цели или выполнение задания?
- a) тенденция к избеганию неопределенности
 - b) "маскулинизация феминизация"
 - c) "индивидуализм - коллективизм"
 - d) "дистанция власти"
7. Изменения в культуре должны обязательно предшествовать изменениям поведения
- a) Верно
 - b) Неверно
8. Кто является автором типологии организационной культуры, метафорически выраженной в виде четырех богов древнегреческой мифологии
- a) Р. Блейк
 - b) С. Ханди
 - c) М. Бурке
 - d) У. Нойман
9. В рамках какого из подходов формирование организационной культуры рассматривается как итог внутренних процессов, протекающих в организации, причем в той или иной степени, управляемых?
- a) в рамках рационалистического
 - b) в рамках феноменологического
10. Автором модели "Конкурирующие ценности и организационная эффективность" является:
- a) Р. Уотерман
 - b) Т. Питерс
 - c) В. Сате
 - d) Р. Квин
 - e) Т. Парсонс
11. Какое из измерений модели Квина - Рорбаха указывает на степень, с которой в организации делается упор в сторону контроля или гибкости?
- a) интеграция - дифференциация
 - b) внутренний фокус - внешний фокус
 - c) средства/инструменты - результаты/показатели
12. Какие из указанных ниже моментов определяют силу организационной культуры:
- a) ясность приоритетов культуры
 - b) степень разделяемости культуры членами организации
 - c) реакция руководства на критические ситуации
 - d) "толщина" культуры
 - e) критерии определения вознаграждений и статусов

13. Что из перечисленного не входит в число составных элементов модели AGIL:
- a) коммуникация
 - b) интеграция
 - c) легитимность.
 - d) реорганизация
 - e) идентификация
 - g) адаптация
14. Какое понятие ввели в лексикон организационной теории Ч. Барнард и Г. Саймон?
- a) организационная мораль
 - b) организационная культура
 - c) организационный климат
 - d) организационное поведение
15. Совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, принятых в стране и разделяемых большинством ее жителей называется
- a) международная культура
 - b) организационная культура
 - c) национальная деловая культура
 - d) национальная культура
16. Введение термина "организационная культура" и его детальная проработка датируются концом 70-х годов XX века.
- a) Верно
 - b) Неверно
17. Ситуация, при которой происходит формальное следование новому курсу организации при сохранении старого мировоззрения демонстрирует:
- a) изменения в поведении и в культуре
 - b) изменения поведения без изменений в культуре
 - c) изменения в культуре без изменений в поведении
18. Главным предметом деловой активности предпринимателей России до 1917 г. на внешнем рынке было сырье
- a) Верно
 - b) Неверно
19. Какой из типов организационной культуры более других приспособлен для деятельности в экстремальных условиях?
- a) "Культура Апполона"
 - b) "Культура Зевса"
 - c) "Культура Диониса"
 - d) "Культура Афины"
20. Представители рационалистического направления в качестве основного метода изучения организационной культуры выделяют "этнографический подход".
- a) Верно
 - b) Неверно
21. В инновационных фирмах ключевым инструментом управления организационной культурой выступает
- a) социализация работников
 - b) трансплантация культур
 - c) административное принуждение
22. Сторонники какого из представленных подходов считают прямое управление организационной культурой невозможным.
- a) культурологического
 - b) рационалистического
 - c) феноменологического
23. Какая из функций организационной культуры через ценности и нормы поведения, принятые в организации, обеспечивает взаимопонимание работников и их взаимодействие?

- a) рекреативная
 - b) коммуникативная
 - c) оценочно-нормативная
 - d) интегрирующая
 - e) регламентирующая и регулирующая
24. Основой формирования управленческой культуры является:
- a) объективная организационная культура
 - b) субъективная организационная культура
25. Какой из подходов матрицы оценки "культурного" риска, применяемой к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации требует, по мнению авторов, наиболее значительных ресурсов:
- a) изменение культуры
 - b) подстраивание системы управления под культуру
 - c) изменение стратегии управления
 - d) игнорирование культуры
26. Низкий индекс дистанции власти означает, что руководство организации ориентируется на удобный для работников стиль управления, а право первенствует по отношению к силе.
- a) Верно
 - b) Неверно
27. В советский период на предприятиях СССР была развита довольно сильная организационная культура.
- a) Верно
 - b) Неверно
28. В настоящее время в российских компаниях преобладает ориентация
- a) на человека
 - b) на материальные ценности
29. Процесс взаимопроникновения, формирования общего в культуре компаний разных стран называется:
- a) мультикультурализация
 - b) интернационализация
30. Какие из перечисленных характеристик характерны для "коллективистской культуры"?
- a) взаимодействие в организации основывается на чувстве долга и лояльности
 - b) продвижение по службе осуществляется внутри или вне организации на основе компетенции и "рыночной стоимости" индивида
 - c) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью
 - d) функционирование организации осуществляется с расчетом на индивидуальную инициативу каждого члена
 - e) продвижение осуществляется в соответствии со стажем работы.
31. Какой из типов организационной культуры, по И.Оучи, основывается на системе власти, осуществляющей регламентацию всей деятельности предприятия в форме правил, инструкций и процедур?
- a) бюрократическая культура
 - b) клановая культура
 - c) рыночная культура
32. Для какого из указанных периодов было характерно формирование и развитие организационной культуры, связанной с государственной, административно-организационной структурой и общественной собственностью:
- a) Россия советского периода
 - b) дореволюционная Россия
 - c) Россия постсоветского периода
33. Культура соглашений (конвенциональная), отработанная многими годами ненасильственного взаимодействия, согласования интересов и действий называется

- a) вертикальная деловая культура
 - b) горизонтальная деловая культура
- 34. Свободный вход к начальнику и взаимоуважительная форма общения руководителей и подчиненных указывают на:**
- a) высокую дистанцию власти
 - b) низкую дистанцию власти;
- 35. Совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности называется**
- a) культура работника
 - b) культура средств труда
 - c) культура условий труда
 - d) культура межличностных отношений
- 36. Кто из перечисленных исследователей не относится к представителям феноменологического подхода к изучению организационной культуры?**
- a) Д. Сильверман
 - b) П. Бергер
 - c) И. Ансофф
 - d) С. Роббинс
 - e) Р. Уоттермен
 - g) Е. Шейн
- 37. Кооперацию как образец поведения в организации нельзя установить только с помощью формальных управленческих мер.**
- a) Верно
 - b) Неверно
- 38. Кто является автором типологии организационной культуры, метафорически выраженной в виде четырех богов древнегреческой мифологии**
- a) Р. Блейк
 - b) М. Бурке
 - c) С. Ханди
 - d) И. Оучи
 - e) У. Нойман
- 39. Какие из перечисленных характеристик характерны для "коллективистской культуры"?**
- a) функционирование организации осуществляется с расчетом на индивидуальную инициативу каждого члена
 - b) взаимодействие в организации основывается на чувстве долга \и лояльности
 - c) продвижение осуществляется в соответствии со стажем работы.
 - d) продвижение по службе осуществляется внутри или вне организации на основе компетенции и "рыночной стоимости" индивида
 - e) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью
- 40. Для какого из типов культур, согласно классификации Р. Льюиса, характерны изменчивость решений в зависимости от ситуации и большая степень неопределенности в деловых отношениях**
- a) для полиактивной культуры
 - b) для реактивной культуры
 - c) для моноактивной культуры
- 41. В инновационных фирмах ключевым инструментом управления организационной культурой выступает**
- a) социализация работников
 - b) административное принуждение
 - c) трансплантация культур
- 42. Какие из указанных ниже моментов определяют силу организационной культуры:**
- a) степень разделяемости культуры членами организации
 - b) реакция руководства на критические ситуации

- с) "толщина" культуры
- д) критерии определения вознаграждений и статусов
- е) ясность приоритетов культуры

43. Какой из указанных ниже типов организационной культуры характеризуется низкой степенью централизации управления, незначительной дистанцией власти, развитием горизонтальных связей, ориентацией сотрудников на достижение целей?

- а) "Эйфелева башня"
- б) "Управляемая ракета"
- с) "Семья"
- д) "Инкубатор"

44. Культура представляет собой:

- а) основные элементы корпоративного управления.
- б) совокупность методов, принципов и элементов организации.
- с) совокупность для группы ценностей, убеждений, средств выражений.
- д) совокупность представлений населения о развитии нации.

45. Первоначальный интерес к исследованию организационной культуры возник у:

- а) ученых востока
- б) ученых философии и антропологии
- с) западных ученых
- д) ученых в сфере организационного поведения

46. Ученый, который провел сравнительное исследование методов работы на японских предприятиях:

- а) Э. Шейн
- б) П. Томсон
- с) У. Оучи
- д) Н. Поттер

47. Одна из причин интереса к исследованиям организационной культуры:

- а) многоуровневость и системность объекта
- б) развитие масштабных систем управления
- с) развитие многонациональных корпораций
- д) опережение развития экономических систем

48. Социолог, рассматривающий культуру как систему представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемых всеми членами:

- а) М. Харрис
- б) В. Соловьев
- с) Н. Леметр
- д) К. Маркс

49. Ученые, предлагающие рассматривать организационную культуру в позиции 10 характеристик:

- а) Ф. Харрис и С. Поттер
- б) Э. Шейн и С. Оутерман
- с) Ф. Харрис и Р. Моран
- д) Ч. Шульц и П. Лавинс

50. Автор модели организационной культуры, где классифицируются культурные аспекты на основе 4 характеристик:

- а) Р. Блейк
- б) Ф. Харрис
- с) Г. Хофштеде
- д) Э. Шейн

51. Автор типологии, в основе которой лежат распределение власти и связанные с ней ценностные ориентации личности, которые обуславливают специфический характер отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах ее эволюции:

- а) А. Поллерс

- b) Ч. Ханди
- c) Э. Шейн
- d) С. Стивенс

52. Совокупность основополагающих, ключевых ценностей, отвечающих на вопрос, что является самым важным для данной организации:

- a) структура организации
- b) кадровая политика организации
- c) философия организации
- d) нормативно-правовая база организации

53. Ученый, предложивший схему иерархии уровней организационной культуры, в основе которой лежат некоторые базовые представления о характере окружающего мира, реальности, времени, пространства человеческой природы, человеческой активности, человеческих взаимоотношений:

- a) П. Оутерман
- b) С. Сигалс
- c) Э. Шейн
- d) Р. Роббинс

54. Внешнее проявление организационной культуры:

- a) совокупность внешних показателей, оказывающих влияние на состояние организационной культуры
- b) имидж и престиж, распределяемый в равной пропорции между внешними и внутренними пользователями
- c) технология и архитектура, использование пространства и времени, конкретные наблюдаемые действия людей
- d) верифицированные показатели имиджа и престижа определенной компании

55. Фактически деловое кредо организации:

- a) совокупность принципов и технологий фальсифицированного определения культуры
- b) абсолютные показатели эффективности корпоративного управления организации
- c) концентрированное выражение ее философии и политики, провозглашаемых и реализуемых высшим руководством
- d) инновационные показатели реинжинеринговых технологий управления организацией

56. Фактор определения силы организационной культуры:

- a) степень выраженности имиджа компании для внешних потребителей
- b) степень удовлетворенности персонала организации алгоритмом формирования организационной культуры
- c) степень принятия членами организации основных ценностей компании
- d) степень удовлетворенности персонала нормативно-правовой базой корпоративного управления

57. Дизайн и планировка территории и зданий, мебели, стиль руководства, одежда - это:

- a) показатели престижа
- b) символы
- c) легенды
- d) архитектурные пространства

58. Способ идентификации членов организации с ее культурой или субкультурой:

- a) традиция
- b) право
- c) язык
- d) возможность самореализации

59. Стратегия управления культурой в организации предполагает:

- a) анализ корпоративного управления с целью персонификации субкультурных факторов развития отдельных подразделений организации
- b) анализ культуры, который включает развитие и совершенствование технологий и алгоритмов построения организации
- c) анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния,

сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении

d) анализ верифицированных показателей развития организационной культуры

60. Теория организационного поведения изучает:

- a) динамику численности постоянного штата
- b) динамику показателей развития социальной среды
- c) динамику межличностных отношений
- d) динамику организационных связей

d) динамику организационных связей

61. Набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения:

- a) ценности
- b) атрибуты
- c) нормы
- d) философия

62. Культура организации, ориентированная прежде всего на решение задач, реализацию проектов (типология Ч. Ханди):

- a) культура Афины
- b) культура Зевса
- c) культура Диониса
- d) культура правды

63. Культура организации, в которой существенную роль играет момент личной власти (типология Ч. Ханди):

- a) культура Диониса
- b) культура Авроры
- c) культура Зевса
- d) культура Амилии

64. Авторы определения: «организационная культура есть совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятиям, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта»:

- a) С. Мицон
- b) Р. Паулинс
- c) П. Штерн
- d) Э. Кодд

65. Структурные элементы организационной культуры:

- a) ценности
- b) активы
- c) нормы и правила
- d) документооборот

66. Критерий развития организационной культуры:

- a) верифицированность показателей изучения
- b) практичность использования элементов
- c) диагностичность элементов организационной культуры
- d) стабильность развития и построения

67. Критерий оценки концепций организационной культуры:

- a) объективность показателей развития
- b) возможность транслирования в другие организации
- c) возможность прогнозирования развития организационной культуры из реального состояния
- d) возможность проектирования отдельных элементов

68. Задача концептуального обоснования необходимости изучения организационной культуры:

- a) модернизация социальных объектов управления
- b) верификация подходов к исследованию показателей
- c) фундаментализация подходов к социальному планированию и социальному развитию организации
- d) трансляция интегрированных компонентов в единую систему

69. Подчиненность системы - это:

- a) макро- и мегасистемы, в которые входит анализируемый объект в качестве элемента
- b) особенности взаимодействия системы со средой, каналы и продукты обмена
- c) наличие подсистем и элементов в анализируемой системе
- d) назначение и роль анализируемого объекта в структуре его макроотношений

70. Сложность системы - это:

- a) наличие подсистем и элементов в анализируемой системе
- b) наличие сложных стратегий существования и развития, сложных связей с однородными и не однородными системами
- c) назначение и роль анализируемого объекта в структуре его макроотношений

71. Автономность системы - это:

- a) наличие подсистем и элементов в анализируемой системе
- b) особенности взаимодействия системы со средой, каналы и продукты обмена
- c) способность системы к самоорганизации и условия ее существования и развития
- d) способность системы адаптироваться к внешним и внутренним факторам воздействия

72. Адаптивность - это:

- a) особенности взаимодействия системы со средой, каналы и продукты обмена
- b) наличие подсистем и элементов в анализируемой системе
- c) способность системы адаптироваться к внешним и внутренним факторам воздействия
- d) наличие сложных стратегий существования и развития, сложных связей с однородными и не однородными системами

73. Структурность системы - это:

- a) способность системы адаптироваться к внешним и внутренним факторам воздействия
- b) наличие подсистем и элементов в анализируемой системе
- c) наличие сложных стратегий существования и развития, сложных связей с однородными и не однородными системами
- d) особенности взаимодействия системы со средой, каналы и продукты обмена

74. Отрицательные стороны подхода диагностики миссии, ценностей и норм:

- a) невозможность определения наличия субкультур
- b) вероятность продиагностировать не реальную, а декларируемую организационную культуру
- c) вероятность моделирования параллельной культуры или субкультуры
- d) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования

75. Отрицательные стороны подхода диагностики характеристик персонала и его поведенческих реакций:

- a) вероятность моделирования параллельной культуры или субкультуры
- b) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- c) невозможность определения наличия субкультур
- d) невозможность системного анализа организационной культуры

76. Отрицательные стороны подхода диагностики хаотического набора элементов:

- a) невозможность системного анализа организационной культуры
- b) невозможность определения наличия субкультур
- c) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- d) наличие сложных стратегий существования и развития, сложных связей с однородными и не однородными системами

77. Отрицательные стороны подхода диагностики характеристик управления организацией и личности управляющего:

- a) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- b) невозможность определения наличия субкультур
- c) невозможность системного анализа организационной культуры
- d) приравнивание управленческой культуры к организационной культуре

78. Функция прогноза организационной культуры:

- a) диагностическая
- b) прогностическая
- c) мотивирующая

d) инновационная

79. Моделирование организационной культуры – это:

a) совокупность отдельных структурных элементов, направленных на познание и организацию социальных объектов

b) система социально-психологических мероприятий, направленная на разработку технологий отдельных элементов организационной культуры

c) система диагностических и аналитических мероприятий, направленных на выявление показателей элементов и характеристик организационной культуры и установление между ними взаимных связей и влияний

d) совокупность мероприятий прогностического характера

80. Моделирование изменений организационной культуры определяется:

a) результатами прогнозирования моделей системы

b) данными отчетной деятельности корпоративного управления

c) результатами анализа реальной модели и результатами прогноза развития организации

d) данными развития существующих моделей

81. В зависимости от оптимистичности данных моделирование изменений может быть:

a) инновационное

b) системное

c) секторальное

d) совокупное

82. Ценностное моделирование - это:

a) заключается в разработке новой модели идеологической подсистемы организационной культуры

b) моделирование изменений или инновационное построение параллельной организационной культуры

c) моделирование идеологической основы и поддержки для реорганизации существующей или введения новой ценности в систему организационной культуры

83. Секторальное моделирование - это:

a) заключается в разработке новой модели идеологической подсистемы организационной культуры

b) моделирование мероприятий и атрибутов, поддерживающих декларируемую или новую норму

c) моделирование изменений или инновационное построение параллельной организационной культуры

84. Поддерживающее моделирование - это:

a) моделирование изменений или инновационное построение параллельной организационной культуры

b) заключается в разработке новой модели идеологической подсистемы организационной культуры

c) моделирование мероприятий и атрибутов, поддерживающих декларируемую или новую норму

85. Системное моделирование - это:

a) моделирование мероприятий и атрибутов, поддерживающих декларируемую или новую норму

b) заключается в разработке новой модели идеологической подсистемы организационной культуры

c) используется для измерения свойств объектов при необходимости указания, на сколько один объект превосходит другой по одному или нескольким признакам

d) моделирование изменений или инновационное построение параллельной организационной культуры

86. Задача анализа диагностики организационной культуры:

a) рассчитать степень реализации функций организационной культуры

b) рассчитать модельный ряд построения организационной культуры с учетом специфики организации

- с) рассчитать величину взаимодействия проблемных полей организационной культуры
- д) рассчитать силу взаимодействия показателей использования критериев культуры

87. Расчет силы изменения организационной культуры позволяет:

- а) построить диагностические модели изменений организационной культуры
- б) определить тенденцию (вектор) изменения и степень бифуркационного состояния системы
- с) распределить компоненты качества взаимодействия культуры организации
- д) построить технологию качественных изменений элементов

88. Расчет степени реализации функций производится на основе:

- а) построения количественных величин измерения
- б) референтных функций организации и диагностических показателей элементов организационной культуры
- с) качественных методик бифуркационных показателей
- д) количественных и качественных подсистем

89. Аналитико-прогнозная функция включает в себя:

- а) прогноз используемых единиц измерения
- б) прогноз развития организационной культуры исходя из существующих условий и с учетом будущих изменений
- с) анализ показателей организационной культуры
- д) анализ четких построения верифицированных элементов организационной культуры

90. Корректирующая управленческая функция по отношению к организационной культуре выражается в:

- а) построении качественных методик взаимодействия организационной культуры и экономических подсистем
- б) реализации взаимосвязанных процессов планирования и реализации коррекционных мероприятий влияния на ее элементы
- с) развитии технологических процессов в рамках коррекционных программ
- д) построении алгоритма коррекционных показателей

91. Управленческая культура организации является:

- а) подсистемой социальных систем, взаимосвязанных между собой
- б) подсистемой корпоративной культуры, и несет в себе субъективный отпечаток своего ядра
- с) подсистемой корпоративного управления
- д) подсистемой социальных объектов корпоративного управления

92. Управленческая культура - это:

- а) сложная систему, подсистемами которой будут являться ментальные поля взаимодействия субъекта с окружающей его действительностью
- б) подсистема корпоративного управления
- с) метод корпоративного управления, представляющий собой определенную технологию
- д) система взаимодействия объекта и предмета управления

93. Агентом формирования этих сложных полей будет являться:

- а) опыт индивида
- б) анализ показателя развития индивида
- с) технология изучения индивида
- д) качество работы индивида

94. Оптимальным графическим изображением управленческой культуры является:

- а) рисунок
- б) график
- с) лепестковая диаграмма
- д) графическая диаграмма

95. Основным принципом формирования организационной культуры является:

- а) определение ее качественных показателей
- б) эффективное развитие
- с) соответствие ее всем элементам системы управления
- д) соответствие ее структуре корпоративного управления

96. Ядром организационной культуры в организации является:

- a) экономическая эффективность
- b) ресурсы
- c) персонал
- d) технологии

97. Классификация методов исследования и анализа организационной культуры включает:

- a) общенаучные методы
- b) инновационные методы
- c) прогностические методы
- d) либеральные методы

98. Принципы организационной культуры - это:

- a) система качественных и количественных характеристик персонала
- b) совокупность правил и норм поведения работника
- c) основные правила, на которых базируются процессы формирования, изучения, анализа, оценки и поддержки организационной культуры
- d) ценности и атрибуты организационной культуры

99. Принцип ценностной ориентации предполагает:

- a) представление всех рекомендаций, актов, определяющих и регулирующих отношения и действия персонала организации в виде сценария, который описывает содержание деятельности всех ее сотрудников, предписывает им определенный характер и стиль поведения
- b) первоочередность определения ценностей и философии организации и состоит в том, что процессу формирования организационной культуры всегда должно предшествовать предварительное определение ценностей и философии, приемлемых и желаемых для данной организации
- c) при формировании культуры учет национальных особенностей, менталитета, обычаев региона, страны, в которой находится и действует организация

100. Функциями этапа прогнозирования организационной культуры являются:

- a) успокоительная
- b) инновационная
- c) мотивирующая
- d) транслирующая

Критерии оценки выполнения тестовых заданий обучающегося:

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме зачета по освоению компетенции дисциплины.

Студент сдает зачет в форме устного опроса. При проведении зачета вопросы к зачету выбирает сам обучающийся в случайном порядке. На подготовку к ответу дается 25 мин.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра.

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методов формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации
	Знание основ и принципов применения методов диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации
	Умение использовать методы диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации
Навыки	Владеть навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями корпоративной культуры, методами формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации
	Владеть навыками работы с методами диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методами определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методов формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации	Не знает теоретические концепции, типологии и модели корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации	Знает теоретические концепции, типологии и модели корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации, при этом может допускать неточности формулировок
Знание основ и принципов применения методов диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации	Не знает основы и принципы применения методов диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методов определения эффективности корпоративной культуры для	Знает основы и принципы применения методов диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации, при этом

	деятельности организации	может допускать неточности формулировок
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение использовать основы теоретических концепций, типологий и моделей корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации	Не умеет использовать теоретические концепции, типологии и модели корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации, или ориентируется крайне слабо	На достаточно приемлемом уровне умеет использовать теоретические концепции, типологии и модели корпоративной культуры, методы формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации
Умение использовать методы диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации	Не умеет использовать методы диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации	На достаточно приемлемом уровне использует методы диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями корпоративной культуры, методами формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации	Не владеет навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями корпоративной культуры, методами формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации	В полной мере владеет с навыками работы с теоретическими концепциями, типологиями и моделями корпоративной культуры, методами формирования корпоративной культуры в рамках корпоративного управления организации
Владеть навыками работы с методами диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методами определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации.	Не владеет навыками работы с методами диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методами определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации.	В полной мере владеет с навыками работы с методами диагностики, формирования и совершенствования корпоративной культуры, методами определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта с перечнем основного оборудования	Адрес (местоположение) учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, объектов физической культуры и спорта (с указанием площади и номера помещения в соответствии с документами бюро технической инвентаризации)
Кабинет правового обеспечения профессиональной деятельности и менеджмента для проведения учебных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащен специализированной мебелью, кондиционером, персональным компьютером с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала, веб-камерой, графическим планшетом	353919, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Мысхакское шоссе, дом №75, аудитория № 216, 36,2 кв.м., этаж 1, помещение 216
Учебное помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, самостоятельной работы. Специализированная мебель, персональный компьютер с выходом в Интернет и обеспечением	353919, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Мысхакское шоссе, дом № 75, аудитория № 413, 35,8 кв.м., этаж 4, помещение 413

доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала, мультимедийный проектор и экран, веб-камера, графический планшет	
Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы с выходом в сеть Интернет. Специализированная мебель, кондиционер, персональные компьютеры с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала, веб-камера, графический планшет	353919, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Мысхакское шоссе, дом № 75, аудитория № 414, 35,8 кв.м., этаж 4, помещение 414

Доступная среда

В НФ БГТУ им. В.Г. Шухова при создании безбарьерной среды учитываются потребности следующих категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- с нарушениями зрения;
- с нарушениями слуха;
- с ограничением двигательных функций.

В образовательной организации обеспечен беспрепятственный доступ в здание инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Для лиц с нарушением работы опорно-двигательного аппарата обеспечен доступ для обучения в аудиториях, расположенных на первом этаже, также имеется возможность доступа и к другим аудиториям.

Для лиц с нарушением зрения, слуха имеется аудитория, обеспеченная стационарными техническими средствами.

В сети «Интернет» есть версия официального сайта учебной организации для слабовидящих.

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения	Реквизиты подтверждающего документа
1	Microsoft Windows 10 OEM	Предустановлена на ПК
2	Microsoft Office Professional Plus 2007	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
3	Dr. Web Security Space 12	сублицензионный договор 490 от 10.08.2021
4	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие: Учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ. 2014.

2. Барков, С. А. Социология организаций : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, социолог. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с. : табл., граф. - (Бакалавр. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-2274-5

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2015. - 581 с. : табл., рис. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-9916-4296-5
4. Социология управления : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям подгот. "Социология", "Упр. персоналом", "Гос. и муницип. упр." /А. Ф. Борисов [и др.] ; ред. А. Ф. Борисов. - Москва : Академия, 2014. - 302 с. : табл. - (Высшее профессиональное образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-4468- 0224-1
5. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Демененко И.А. Организационная культура: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом. Белгород. 2018. <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018092012161494100000654894>
7. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т ; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 525 с. : граф., рис., табл. - (Бакалавр). - ISBN 978-5-9916-3664-3
8. Фетисов А.В. Управление культурами: учебное пособие. М.: Дело. 2011.Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51120>

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.hr-journal.ru – сайт электронного журнала про управление персоналом.
2. www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик».
3. www.myvdele.ru/employers – сайт кадровика (кадровые документы, советы, форум, комментарии юриста).
4. www.pro-personal.ru/journal/SUP – информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.
5. www.top-personal.ru – сайт журнала «Управление персоналом».
6. www.zipsites.ru – библиотека экономической и управленческой литературы.
7. www.hr-guide.com – портал-гид, состоящий из многочисленных ссылок на статьи и сайты практически по всем темам, касающимся управления персоналом.
8. www.hr.com – Интернет-сообщество по обмену статьями, данными и информацией на HR-темы.
9. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
10. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»

