

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Корпоративная культура ОАО «Российские железные дороги»

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 4 семестр*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7)
ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Обучающийся знает основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие; подходы к программам развития организационной культуры с учетом закономерностей психологии организации.	Вопросы (№1-10)
	Обучающийся умеет анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры; диагностировать организационную культуру с учётом закономерностей психологии организации.	Задания (№ 1-32)
	Обучающийся владеет методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; готовностью учитывать закономерности психологии организации при формировании организационной культуры.	Задания (№ 33-42)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Обучающийся знает основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам; основные компоненты организационной культуры и факторы, ее определяющие; подходы к программам развития организационной культуры с учетом закономерностей психологии организации.

Примерные задания:

1. Как называется тип субкультуры, упорно отвергающей то, чего организация стремится достичь?
 - A. Гендерная культура
 - B. Моральная культура
 - C. Географическая культура
 - D. Контркультура
2. В каком типе культуры единство обеспечивается за счет разработки формальных процедур принятия решений, оценки, контроля?
 - A. Опекунская (патриархальная)
 - B. Праксиологическая
 - C. Предпринимательская
 - D. Бюрократическая
3. Основные ценности в предпринимательской культуре:
 - A. Коллективные
 - B. Индивидуальные
 - C. Этические
 - D. Моральные
4. Объявление по поводу увольнения или понижения в должности:
 - A. Обряд единения
 - B. Обряд ухода
 - C. Имиджевый обряд
 - D. Исторический обряд
5. Кто является носителем корпоративной культуры?
 - A. Потребители
 - B. Конкуренты
 - C. Инвесторы
 - D. Сотрудники данного предприятия
6. Что является негативной ценностью:
 - A. Успех компании – это мой успех
 - B. В споре рождается истина
 - C. Работа должна выполняться на отлично
 - D. Хорошо работать – не главное в жизни
7. Является ли использование профессионального сленга элементом корпоративной культуры?
 - A. Да
 - B. Нет
8. Синонимом корпоративной культуры не является:
 - A. Культура организации
 - B. Структура организации

<p>С. Корпоративная культура</p> <p>Д. Firmenная культура</p> <p>9. Какие элементы корпоративной культуры принято относить к субъективным?</p> <p>А. Отражающие материальную сторону деятельности организации</p> <p>В. Связанные с взаимоотношениями и поведением работников организации</p> <p>10. К объективным элементам корпоративной культуры не относятся:</p> <p>А. Эмблема</p> <p>В. Униформа персонала</p> <p>С. Традиции</p> <p>Д. Символика</p>

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>	<p>Обучающийся умеет анализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры; ориентироваться в основных этических принципах общения в контексте формирования организационной культуры; диагностировать организационную культуру с учётом закономерностей психологии организации</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цель и задачи организационной культуры. 2. Функции организационной культуры внешней направленности. 3. Функции организационной культуры внутренней направленности. 4. Понятие миссии компании. Значение миссии в обеспечении эффективности организации. 5. Ценности организационной культуры и цели компании. 6. Внутриорганизационные нормы и кодекс поведения как элементы организационной культуры предприятия. 7. Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы организационной культуры предприятия. 8. Имидж компании, мифы, истории и легенды как элементы организационной культуры предприятия. 9. Типология организационных культур по национальным особенностям поведения персонала. 10. Типология организационных культур в зависимости от специфики вида деятельности организации. 11. Типология организационных культур по признаку специфики гендерных отношений. 12. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 13. Механизмы изменения организационной культуры. 14. Содержание организационно-управленческой культуры работника. 15. Важнейшие направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры в современный период. 16. Специфика межличностного общения в условиях организации. 17. Коммуникативные барьеры внутри организации. 18. Правила успешного делового общения. 19. Влияние личных особенностей человека на эффективность делового общения. 20. Деловая беседа и условия ее эффективности. 21. Технология проведения деловых совещаний внутри организации. 22. Роль руководителя на разных этапах проведения совещания. 	
<p>Примерные темы для дискуссий</p> <ol style="list-style-type: none"> 23. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации. 24. Типология организационной культуры. 25. Организация изучения культуры предприятия. 26. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм. 27. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры. 28. Ценности современных организаций. 29. Нормы и правила как составляющие организационной культуры. 30. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры. 31. Формирование культуры современной организации. 32. Поддержание культуры организации. 	

ПК-32: владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Обучающийся владеет методиками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; готовностью обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; готовностью учитывать закономерности психологии организации при формировании организационной культуры.
---	--

Примерные кейсы:

33. Провести сравнительный экономический анализ сметы расходов высших учебных заведений Самарской области на основе сметы расходов, представленной на официальных сайтах. Установить долю оплаты труда по сравнению с другими статьями затрат. Подготовить краткую аналитическую записку.
34. Исследуйте тип организационной культуры ОАО РЖД. Обоснуйте целесообразность данного типа организационной культуры для данной корпорации.
35. Изучите типы организационной культуры в IT – гигантах. Выполните краткое аналитическое сообщение.
36. На примере крупных российских компаний провести сопоставление их миссии, целей и задач со сложившимися типами организационных культур. Выполните краткий аналитический обзор.
37. Изучите организационную и функционально-штатную структур университета. Оцените тип организационной культуры. Установите их логическую взаимосвязь.
38. Установите роль организационной культуры в конкурентоспособности предприятия. Найдите примеры в российской экономике.
39. На основе литературных источников установить стили поведения работников, формируемые под воздействием действующих норм и правил. Определите роль организационной культуры в институциональной среде предприятия.
40. Разработка проекта кодекса поведения студента СамГУПС.
41. Установить тип организационной культуры в учебных заведениях, в государственных органах. Провести их сопоставление. Подготовить краткий обзор.
42. Вы руководитель маленького IT-предприятия. Определите наиболее эффективный тип организационной культуры для данного предприятия. Разработайте программу создания и поддержания данного типа орг. культуры

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие организации и ее основные характеристики.
2. Понятие объективности и субъективности в управлении организацией.
3. Эффективность организации как объекта управления.
4. Эффективность организации как субъекта управления.
5. Корпоративная культура предприятия и особенности его кадровой политики.
6. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах.
7. Определение понятия «Корпоративная культура».
8. Уровни организационной культуры.
9. Качественные характеристики организационной культуры.
10. Цель и задачи организационной культуры.
11. Функции внутренней интеграции (первая группа).
12. Функции внешней адаптации (вторая группа).
13. Понятие миссии организации, классификация миссий.
14. Компоненты формулирования миссии.
15. Ценности организационной культуры и цели компании.
16. Типология организационной культуры Г. Хофштеде.
17. Типология организационной культуры Ф. Тромпенаарса.
18. Типология организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.
19. Типология организационной культуры С. Ханди.
20. Типология организационной культуры К. Кэмерона и Р. Куинна.
21. Понятие субкультуры.
22. Модальная и нормативная субкультуры предприятия.
23. Гендерные различия субкультур.
24. Возрастные различия субкультур.
25. Профессиональные субкультуры, субкультуры работников с девиантным поведением.
26. Значение лидерства и лидеров в организации.
27. Опосредованные методы руководства персоналом как важный принцип организационной культуры предприятия.
28. Теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры.
29. Методы изучения организационной культуры.
30. Практические технологии диагностики организационной культуры.
31. Понятие социальные технологии, ее роль в управлении персоналом.

- 32.Технология разработки кодекса фирмы.
- 33.Требования к формулированию Кодекса фирмы, структура кодекса, способы разработки Кодекса.
- 34.Технология освоения организационной культуры.
- 35.Изменение организационной культуры как объективный процесс.
- 36.Факторы, определяющие изменения организационной культуры.
- 37.Механизмы изменения организационной культуры.
- 38.Понятие «культура речи».
- 39.Коммуникативные качества речи.
- 40.Типы языковых норм.
- 41.Коммуникативные барьеры.
- 42.Правила успешного делового общения.
- 43.Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
- 44.Техника деловой беседы.
- 45.Техника проведения деловых совещаний.
- 46.Роль руководителя в организации.
- 47.Совещания. Этапы проведения совещаний.
- 48.Деловые переговоры как элемент организационной культуры.
- 49.Виды деловых переговоров. Тактика ведения деловых переговоров.
- 50.Проведение переговоров с VIP-партнерами.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и

неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине « _____ »
по направлению подготовки/специальности

шифр и наименование направления подготовки/специальности

профиль / специализация

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
– титульный лист			
– пояснительная записка			
– типовые оценочные материалы			
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания			
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы			
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы			
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)			
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций			

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, должность, ученая степень, ученое звание _____ / Ф.И.О.

(подпись)

МП