

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Антрацитовский институт геосистем и технологий

Кафедра экономики и транспорта



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Антрацитовского института
геосистем и технологий

доц. Крохмалёва Е.Г.
«27» 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Корпоративная культура и социальная ответственность

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организаций

Разработчики:

профессор В.А. Артеменко

старший преподаватель Т.А. Зинченко

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и транспорта

от «14» 04 20 23 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой
экономики и транспорта

В.А. Артеменко

Антрацит 2023 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств по учебной дисциплине
Корпоративная культура и социальная ответственность**

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контроли- руемой компетен- ции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы форми- рования (семестр изучения)
1	ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Тема 1. Теоретические представления о корпоративной культуре и социальной ответственности: понятия и сущность корпоративной и организационной культур, социальной ответственности.	7
			Тема 2. Корпоративная культура и социальная ответственность: планирование, формирование, поддержание.	7
			Тема 3. Корпоративная культура и социальная ответственность: изменение и развитие.	7
			Тема 4. Корпоративная культура: диагностика.	7
			Тема 5. Влияние корпоративной культуры и социальной ответственности на организационную эффективность и конкурентоспособность.	7
			Тема 6. Корпоративная культура и социальная ответственность: теоретический и практический аспекты.	8
			Тема 7. Корпоративная культура и социальная ответственность в решении проблем найма и подбора персонала.	8
			Тема 8. Корпоративная культура и социальная ответственность в решении проблем мотивации и стимулирования персонала.	8
			Тема 9. Значение корпоративной культуры и социальной ответственности для формирования благоприятного социально-психологического климата и адаптации персонала.	8
			Тема 10. Потенциал корпоративной культуры и социальной ответственности в решении вопросов обучения и повышения компетентности персонала	8
			Тема 11. Роль корпоративной культуры и социальной ответственности при решении проблем в рамках стратегического и антикризисного управления.	8

**Показатели и критерии оценивания компетенций,
описание шкал оценивания**

№ п/п	Код контроли руемой компетен ции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируе мые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ОПК-3	знать: способы разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия уметь: разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия владеть навыками: разработки обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9. Тема 10. Тема 11.	опрос теоретического материала, выполнение практических работ.

**Фонды оценочных средств по дисциплине
«Корпоративная культура и социальная ответственность»**

Опрос теоретического материала (седьмой семестр)

Тема 1. Теоретические представления о корпоративной культуре и социальной ответственности: понятия и сущность корпоративной и организационной культур, социальной ответственности.

1. Дайте определение понятиям «корпоративная культура», «организационная культура».
2. Каково соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура»?
3. Выделите элементы организационной культуры.
4. Дайте сущностную характеристику понятию «социальная ответственность».
5. Выделите подходы к определению понятия «социальная ответственность».
6. Каково содержание организационной культуры?
7. Перечислите элементы организационной культуры.
8. Охарактеризуйте элементы структуры организационной культуры.
9. Каковы функции организационной культуры?
10. Какие виды организационной культуры можно выделить, в чем их особенности?
11. Виды организационных культур.

Тема 2. Корпоративная культура и социальная ответственность: планирование, формирование, поддержание.

1. Какова роль основателей организации в формировании корпоративной культуры и социальной ответственности?
2. Динамика культуры в жизненном цикле организации.
3. Перечислите принципы, методы и этапы формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.
4. Раскройте особенности принципов формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.
5. Каковы методы формирования корпоративной культуры и социальной ответственности?
6. Охарактеризуйте этапы формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.
7. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры и социальной ответственности?
8. Каковы проблемы внешней адаптации организации?
9. В чем заключается проблема внутренней интеграции и выживания организации?
10. Что такое процесс поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности?
11. Каковы критерии поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности?

12. Назовите методы поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности и дайте их краткую характеристику.

13. Раскройте факторы, влияющие на поддержание корпоративной культуры и социальной ответственности.

14. В ходе процесса поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности важную роль играет полная идентификация сотрудников с организацией. Перечислите ее этапы и охарактеризуйте их.

Тема 3. Корпоративная культура и социальная ответственность: изменение и развитие.

1. Перечислите подходы к изменению корпоративной культуры и методы ее изменения.

2. Раскройте особенности подходов к изменению корпоративной культуры.

3. Каковы методы изменения организационной культуры?

4. Что необходимо для успешной разработки и реализации программного планирования изменения культуры организации?

5. В чем актуальность исследования вопроса развития корпоративной культуры и социальной ответственности на предприятии?

6. Какие вертикальные и горизонтальные параметры уровня развития корпоративной культуры и социальной ответственности можно выделить?

7. Кто или что является основным движущим механизмом развития корпоративной культуры и социальной ответственности на предприятии?

8. Раскройте основные компоненты социального механизма развития корпоративной культуры и социальной ответственности.

Тема 4. Корпоративная культура: диагностика.

1. Что понимается под категорией «диагностика»?

2. Что такое «диагностика организационной культуры»?

3. Каковы этапы диагностики организационной культуры?

4. Перечислите и охарактеризуйте стратегии диагностики организационной культуры.

5. Этапы диагностики.

6. Инструменты диагностики.

7. Что такое ОСАИ как инструмент диагностики организационной культуры?

8. Какова практическая значимость измерений организационной культуры по технологии ОСАИ?

9. В чем специфика классификации оргкультур Р. Рюттингера?

10. Представьте характеристику типологии Г. Хофштеде.

11. Выделите особенности типологии культур С. Ханди.

12. Раскройте содержание типологии культур по К. Камерону и Р. Куинну.

13. Охарактеризуйте типологию Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.

14. В чем специфика типологии М. Бурке?

15. Каковы особенности типологии Ф. Тромпенаарса?

16. Дайте характеристику типологии Д. Коула.

17. Раскройте сущность и содержание типологии Р. Харрисона.

18. В чем характерные черты типологии Р. Акоффа?

19. Охарактеризуйте типологию организационных культур Ф. Клухона, Ф.

Л. Штротбека и типологию организационных культур Г. Лейна и Дж. Дистефано.

20. В чем сущностное отличие типологии культур У. Оучи от вышеперечисленных?

21. Охарактеризуйте типологию культур С. Иошимури.

22. Раскройте содержание классификации Р. Блеза и Ж. Матетона.

Тема 5. Влияние корпоративной культуры и социальной ответственности на организационную эффективность и конкурентоспособность.

1. Что понимается под категорией «эффективность»?

2. Каково влияние корпоративной культуры на эффективность компании?

3. Перечислите модели, описывающие влияние корпоративной культуры на эффективность компании.

4. В чем специфика модели В. Сате?

5. Охарактеризуйте модель Т. Питерса –Р. Уотермана.

6. Каковы особенности модели Т. Парсонса?

7. Раскройте сущность модели Р. Квина –Дж. Рорбаха.

8. Что такое оценка эффективности?

9. В чем особенности оценки эффективности корпоративной культуры предпринимательства?

10. Перечислите критерии оценки эффективности корпоративной культуры.

11. Какова качественная характеристика критериев оценки эффективности корпоративной культуры?

12. Какова количественная характеристика критериев оценки эффективности корпоративной культуры?

13. В чем особенности зарубежного опыта исследования влияния организационной культуры на деятельность организации?

14. Какова специфика российского опыта исследования влияния организационной культуры на деятельность организации?

Опрос теоретического материала (восьмой семестр)

Тема 6. Корпоративная культура и социальная ответственность: теоретический и практический аспекты.

1. Каковы характеристики ответственности?

2. Как они отражают ее особенности?

3. Какие существуют типы ответственности?

4. Какую практическую роль играет типологическое разнообразие ответственности?

5. Сформулируйте определение организационной культуры. Какое влияние она оказывает на деятельность организации?

6. В чем заключается влияние организационной культуры на инновационную деятельность организации?

7. Какими качествами должен обладать сотрудник организации с активной инновационной позицией?

8. По каким критериям можно определить социально-психологическую

эффективность организационной культуры в организации?

9. Какие факторы психологического воздействия организационной культуры могут повлиять на изменение социально-психологического климата организации?

Тема 7. Корпоративная культура и социальная ответственность в решении проблем найма и подбора персонала.

1. Анализ понятий «найм» и «организационная культура»
2. Анализ использования инструментов организационной культуры в практике найма персонала.
3. Изучение основных типов организационной культуры и их влияния на процесс найма персонала.
4. Определение ключевых понятий «найм персонала» и «организационная культура».
5. Совершенствование практики найма персонала.
6. Совершенствование системы подбора персонала средствами корпоративной культуры.
7. Этапы изменения организационной культуры.
8. Что представляет собой корпоративная культура?
9. Каковы основные задачи корпоративной культуры?
10. Укажите возможные способы формирования корпоративной культуры.
11. Сформулируйте основные причины высокой текучести кадров.
12. Перечислите основные виды текучести кадров.
13. Ключевые характеристики типов организационных культур по Ч. Ханди.

Тема 8. Корпоративная культура и социальная ответственность в решении проблем мотивации и стимулирования персонала.

1. Влияние корпоративной культуры на процессы мотивации и стимулирования персонала в организации.
2. Механизмы мотивации персонала организаций с различными типами корпоративной культуры.
3. Типы организационной культуры.
4. Технология мотивации через корпоративную культуру.
5. Корпоративная культура как инструмент повышения мотивации персонала компании.
6. Значение корпоративной культуры в процессе повышения стимулирования персонала.
7. Повышение стимулирования персонала с помощью корпоративной культуры.
8. Взаимосвязь типов организационной культуры и способов мотивации труда персонала.
9. Корпоративная культура как фактор совершенствования мотивации трудовой деятельности персонала.
10. Корпоративная культура как средство повышения эффективности трудовой деятельности персонала
11. Роль корпоративных коммуникаций как функции организационной культуры, способствующей мотивации и стимулированию персонала в условиях срочных трудовых отношений.

12. Коммуникационная функция корпоративной культуры.

Тема 9. Значение корпоративной культуры и социальной ответственности для формирования благоприятного социально-психологического климата и адаптации персонала.

1. Влияние корпоративной культуры на социально-психологический климат в организации.
2. Интегрирующая функция
3. Регулирующая функция.
4. Замещающая функция.
5. Адаптивная функция.
6. Образовательная и развивающая функции.
7. Функция управления качеством.
8. Функция достижения баланса между корпоративными ценностями и ценностями внешней среды.
9. Функция регулирования партнерских отношений.
10. Функция ориентирования на потребителя.
11. Корпоративная культура компании как средство эффективной адаптации новых работников.

Тема 10. Потенциал корпоративной культуры и социальной ответственности в решении вопросов обучения и повышения компетентности персонала.

1. Обучение персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой.
2. Инструменты для изменений в организационной культуре.
3. Обучение персонала как элемент организационной культуры.
4. Корпоративное обучение персонала как одно из направлений процесса управления организационной культурой.
5. Методики корпоративного обучения, использующиеся в процессе управления организационной культурой.
6. Влияние типов корпоративной культуры на построение процесса обучения персонала.
7. Повышение квалификации персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой в организации.
8. Повышение квалификации персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой.
9. Взаимосвязь компетенций руководителя и компонентов организационной культуры.

Тема 11. Роль корпоративной культуры и социальной ответственности при решении проблем в рамках стратегического и антикризисного управления.

1. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления персоналом.
2. Корпоративная культура как инструмент антикризисного управления предприятием
3. Игровые виды нематериальной мотивации персонала.

4. Эффективная система мотивации персонала.
5. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
собеседование (устный/письменный опрос)**

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, с использованием научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
хорошо (4)	Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием научных терминов. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы.
удовлетворительно (3)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.
неудовлетворительно (2)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены неправильно, обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.

Практическая работа (седьмой семестр)

Задание 1. Заполните таблицу, указав этапы введения изменений корпоративной культуры и развития социальной ответственности, а также поэтапные мероприятия плана по изменению корпоративной культуры и развитию социальной ответственности.

№ этапа	Этапы введения изменений корпоративной культуры и развития социальной ответственности	План мероприятий по изменению корпоративной культуры и развитию социальной ответственности
1		
2		
3		
4		

Задание 2. Проанализировать качественные и количественные характеристики критериев оценки эффективности корпоративной культуры. Классифицировать качественные и количественные характеристики критериев оценки эффективности корпоративной культуры и внести данные в таблицу, представленную ниже.

№ п/п	Автор, источник (выходные данные)	Группы критериев оценки эффективности корпоративной культуры		Критерии оценки эффективности корпоративной культуры (перечислить и охарактеризовать)	Точка зрения студента по поводу эффективности исследуемых критериев
		качественные	количественные		
1					
2					
3					

Задание 3. Определите правильный поэтапный план проведения оценки корпоративной культуры:

1. разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; оценка необходимых культурных изменений;

2. оценка необходимых культурных изменений; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей;

3. сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; оценка необходимых культурных изменений;

4. анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; оценка необходимых культурных изменений.

Задание 4. На примере организации, в которой вы работаете или проходили практику, опишите её корпоративную среду: конкретные составляющие и корпоративные отношения, которые их связывают с организацией. Ответ проиллюстрируйте собственной схемой или рисунком. В качестве вывода обоснуйте, достигнут ли в вашей организации баланс интересов участников корпоративных отношений?

Задание 5. На примере одной крупной компании, известной широкому кругу потребителей, (например, Макдоналдс, KFC, ОАО «Детский мир» или др.) проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности – как внутренние, так и внешние, но очевидные даже для стороннего наблюдателя (например, клиента или потребителя) - практикует данная компания? Является ли указанная вами компания социально ответственной и почему?

Задание 6. Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые «триединый итог», или «тройная линия ответственности»). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.

Практическая работа (восьмой семестр)

Задание 1. Ознакомиться с краткой информацией о компании и открытой в ней вакансии менеджера по оптовым продажам (описание ситуации и вакансии дано ниже);

Разработать кейс для кандидата на должность менеджера по оптовым продажам, который будет использоваться на собеседовании для оценки кандидата по его соответствию корпоративной культуре компании.

Ситуация

Вы являетесь сотрудником отдела персонала компании ООО

«Климат+», которая занимается оптовой продажей климатического оборудования: систем бытового кондиционирования, вентиляции, бытового и промышленного обогрева и пр. ООО «Климат+» реализует организационную «культуру задачи», т. е. компания ориентирована в первую очередь на решение задач, реализацию проектов. Больше всего в компании ценятся специалисты, которые в данный момент являются экспертами на рынке климатического

оборудования и обладают наибольшим количеством полезной для компании информации.

На текущий момент в компании открыта вакансия менеджера по оптовым продажам.

Основные характеристики вакансии следующие. Обязанности:

Развитие существующей клиентской базы, поиск новых клиентов.

Проведение переговоров, заключение договоров.

Контроль поставок и оплаты, контроль дебиторской задолженности.

Осуществление маркетинговых и рекламных мероприятий с целью поддержания стабильного интереса к продукции компании.

Отчетность.

Требования:

Активный, стрессоустойчивый, умеющий работать в мультизадачном режиме, располагающий к себе сотрудник.

Опыт успешной активной работы менеджером по продажам/ торговым представителем от 1 года.

Желателен опыт продаж систем вентиляции и кондиционирования «в объекты». Данное условие является преимущественным.

Условия:

Место работы: г. Екатеринбург.

График работы 5/2, с 9.00 до 18.00.

Официальное трудоустройство по ТК РФ, оплачиваемый отпуск, больничный.

Приветливый, доброжелательный коллектив.

Заработная плата: уровень заработной платы обсуждается с успешным кандидатом (окл. + KPI + %). Совокупный доход успешного менеджера от 60 000 р. и обсуждается с успешным кандидатом.

Корпоративная мобильная связь.

Совместные корпоративные мероприятия.

Профессиональное обучение в корпоративном университете.

Возможность карьерного роста в крупной компании федерального уровня.

Задание 2. Исходные данные

С предприятия X на фоне кризиса за последние три года ушло большое количество работников. Одни пришедшие на их место сотрудники принесли с собой устои корпоративной культуры с предыдущих мест работы, а другие, для которых предприятие X стало первым местом работы в их карьере, сформировали собственную культуру. В конечном итоге коллектив оказался разрозненным, в цехах стал наблюдаться спад объемов производимой продукции, понизилась в целом эффективность трудовой деятельности персонала. Фонд заработной платы максимально распределен между рабочими, и увеличение фонда в ближайшее время не предвидится.

Постановка задачи:

Как повысить эффективность трудовой деятельности персонала, чтобы достичь нужного уровня производства продукции на основе использования потенциала средств корпоративной культуры?

Как сплотить коллектив?

Что нужно предпринять, чтобы построить эффективную корпоративную культуру и сплотить коллектив?

Задание 3. Разработать мероприятие по улучшению социально-психологического климата с использованием потенциала корпоративной культуры учреждения: указать цель, содержание, ответственных лиц, сроки выполнения, примерные финансовые затраты, ожидаемый результат от реализации разработанного мероприятия.

Задание 4. Процесс управления корпоративной культурой подразумевает не только ее формирование на предприятии и поддержание функционирования, но и внесение в нее изменений в случае возникновения необходимости. В контрольном задании такая необходимость обусловлена наличием на предприятии кризисной ситуации. В связи с этим содержание контрольного задания заключается в пошаговом внесении изменений в корпоративную культуру предприятия с целью ее адаптации к системе антикризисного управления в соответствии с заданным алгоритмом.

Алгоритм выполнения задания:

Составить план мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Указать ответственных лиц за реализацию плана мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Описать предлагаемый результат реализации плана мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Задание 5. Корпоративная культура предприятия невозможна без ее постоянного совершенствования. Именно программы корпоративного обучения персонала выступают в качестве одного из направлений процесса управления корпоративной культурой и ее совершенствования. Создание модели программы корпоративного обучения персонала способствует формированию доброжелательного отношения со стороны сотрудников к корпоративной культуре предприятия.

Алгоритм выполнения задания:

Создание модели программы корпоративного обучения персонала с учетом специфики корпоративной культуры. На данном этапе необходимо:

аргументировать наличие потребности в корпоративном обучении персонала;
определить направление обучения персонала в зависимости от сферы деятельности организации;

определить цели и задачи проведения обучения;

определить наличие возможностей у структурных подразделений организации по высвобождению специалистов для корпоративного обучения.

Организация корпоративного обучения специалистов с учетом специфики организационной культуры. На данном этапе необходимо выбрать одну из методик обучения персонала, представленных в теоретической части данной работы, и обосновать свой выбор.

Мотивация специалистов к корпоративному обучению. Мотивация, выступая в качестве одного из направлений процесса управления организационной культурой, тоже нуждается в управлении. В связи с этим на данном этапе необходимо выбрать метод мотивации к повышению квалификации (материальное или нематериальное стимулирование) и обосновать свой выбор.

Выявление отношения сотрудников к корпоративному обучению. На данном этапе необходимо выявить отношение персонала к предложенной вами модели программы обучения, например, посредством опроса, тестирования, личной беседы. Цель – выявить эффективность управления организационной культурой организации в части создания программы корпоративного обучения.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству практическая работа

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент правильно выполнил задание. Показал отличное владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите.
хорошо (4)	Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите.
удовлетвори- тельно (3)	Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей.
неудовлетвори- тельно (2)	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей.

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Вопросы к зачёту (седьмой семестр)

1. Дайте определение понятиям «корпоративная культура», «организационная культура».
2. Каково соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура»?
3. Выделите элементы организационной культуры.
4. Дайте сущностную характеристику понятию «социальная ответственность».
5. Выделите подходы к определению понятия «социальная ответственность».
6. Каково содержание организационной культуры?
7. Перечислите элементы организационной культуры.
8. Охарактеризуйте элементы структуры организационной культуры.
9. Каковы функции организационной культуры?
10. Какие виды организационной культуры можно выделить, в чем их особенности?
11. Виды организационных культур.
12. Дать общее представление о понятии «морально-психологический климат»: содержание, сущностные характеристики.
13. Раскрыть проблематику создания и поддержания благоприятного морально-психологического климата.
14. Раскрыть виды состояния организационной культуры на предприятии.
15. Установить взаимосвязь между состоянием морально-психологического климата в организации и состоянием ее организационной культуры: позитивный вектор, негативный вектор.
16. Обосновать эффективность и значимость изучения этой взаимосвязи для управления персоналом предприятия.
17. Выделите основные исторические этапы формирования теории организационной культуры.
18. Какие базовые подходы исторически сложились в области организационной культуры?
19. В чем специфика символического подхода в сфере исследования организационной культуры? Какие ученые работали в рамках данного подхода и какой вклад внесли в его развитие?
20. Каковы особенности когнитивного подхода? Какие ученые работали в рамках данного подхода и какой вклад внесли в его развитие?
21. Какова роль основателей организации в формировании корпоративной культуры и социальной ответственности?
22. Динамика культуры в жизненном цикле организации.
23. Перечислите принципы, методы и этапы формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.
24. Раскройте особенности принципов формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.
25. Каковы методы формирования корпоративной культуры и социальной

ответственности?

26. Охарактеризуйте этапы формирования корпоративной культуры и социальной ответственности.

27. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры и социальной ответственности?

28. Каковы проблемы внешней адаптации организации?

29. В чем заключается проблема внутренней интеграции и выживания организации?

30. Что такое процесс поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности?

31. Каковы критерии поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности?

32. Назовите методы поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности и дайте их краткую характеристику.

33. Раскройте факторы, влияющие на поддержание корпоративной культуры и социальной ответственности.

34. В ходе процесса поддержания корпоративной культуры и социальной ответственности важную роль играет полная идентификация сотрудников с организацией. Перечислите ее этапы и охарактеризуйте их.

35. Перечислите подходы к изменению корпоративной культуры и методы ее изменения.

36. Раскройте особенности подходов к изменению корпоративной культуры.

37. Каковы методы изменения организационной культуры?

38. Что необходимо для успешной разработки и реализации программного планирования изменения культуры организации?

39. В чем актуальность исследования вопроса развития корпоративной культуры и социальной ответственности на предприятии?

40. Какие вертикальные и горизонтальные параметры уровня развития корпоративной культуры и социальной ответственности можно выделить?

41. Кто или что является основным движущим механизмом развития корпоративной культуры и социальной ответственности на предприятии?

42. Раскройте основные компоненты социального механизма развития корпоративной культуры и социальной ответственности.

43. Что понимается под категорией «диагностика»?

44. Что такое «диагностика организационной культуры»?

45. Каковы этапы диагностики организационной культуры?

46. Перечислите и охарактеризуйте стратегии диагностики организационной культуры.

47. Этапы диагностики.

48. Инструменты диагностики.

49. Что такое ОСАИ как инструмент диагностики организационной культуры?

50. Какова практическая значимость измерений организационной культуры по технологии ОСАИ?

51. В чем специфика классификации оргкультур Р. Рюттингера?

52. Представьте характеристику типологии Г. Хофштеде.

53. Выделите особенности типологии культур С. Ханди.

54. Раскройте содержание типологии культур по К. Камерону и Р. Куинну.

55. Охарактеризуйте типологию Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
56. В чем специфика типологии М. Бурке?
57. Каковы особенности типологии Ф. Тромпенаарса?
58. Дайте характеристику типологии Д. Коула.
59. Раскройте сущность и содержание типологии Р. Харрисона.
60. В чем характерные черты типологии Р. Акоффа?
61. Охарактеризуйте типологию организационных культур Ф. Клухона, Ф. Л. Штротбека и типологию организационных культур Г. Лейна и Дж. Дистефано.
62. В чем сущностное отличие типологии культур У. Оучи от вышеперечисленных?
62. Охарактеризуйте типологию культур С. Йошимури.
64. Раскройте содержание классификации Р. Блеза и Ж. Матетона.
65. Что понимается под категорией «эффективность»?
66. Каково влияние корпоративной культуры на эффективность компании?
67. Перечислите модели, описывающие влияние корпоративной культуры на эффективность компании.
68. В чем специфика модели В. Сате?
69. Охарактеризуйте модель Т. Питерса –Р. Уотермана.
70. Каковы особенности модели Т. Парсонса?
71. Раскройте сущность модели Р. Квина –Дж. Рорбаха.
72. Что такое оценка эффективности?
73. В чем особенности оценки эффективности корпоративной культуры предпринимательства?
74. Перечислите критерии оценки эффективности корпоративной культуры.
75. Какова качественная характеристика критериев оценки эффективности корпоративной культуры?
76. Какова количественная характеристика критериев оценки эффективности корпоративной культуры?
77. В чем особенности зарубежного опыта исследования влияния организационной культуры на деятельность организации?
78. В чем специфика систематического подхода? Какие ученые работали в рамках данного подхода и какой вклад внесли в его развитие?
79. Какова специфика российского опыта исследования влияния организационной культуры на деятельность организации?
80. Какие способы оценки эффективности социальной политики предприятия существуют?

Задачи к зачету (седьмой семестр)

Задание 1. Заполните таблицу, указав этапы введения изменений корпоративной культуры и развития социальной ответственности, а также поэтапные мероприятия плана по изменению корпоративной культуры и развитию социальной ответственности.

№ этапа	Этапы введения изменений корпоративной культуры и развития социальной ответственности	План мероприятий по изменению корпоративной культуры и развитию социальной ответственности
1		
2		
3		

Задание 2. Проанализировать качественные и количественные характеристики критериев оценки эффективности корпоративной культуры. Классифицировать качественные и количественные характеристики критериев оценки эффективности корпоративной культуры и внести данные в таблицу, представленную ниже.

№ п/п	Автор, источник (выходные данные)	Группы критериев оценки эффективности корпоративной культуры		Критерии оценки эффективности корпоративной культуры (перечислить и охарактеризовать)	Точка зрения студента по поводу эффективности исследуемых критериев
		качественные	количественные		
1					
2					
3					

Задание 3. Определите правильный поэтапный план проведения оценки корпоративной культуры:

1. разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; оценка необходимых культурных изменений;

2. оценка необходимых культурных изменений; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей;

3. сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; оценка необходимых культурных изменений;

4. анализ стратегии с учетом требований корпоративной культуры; разработка стратегически необходимой корпоративной культуры; сравнение стратегически необходимой корпоративной культуры с реально существующей; оценка необходимых культурных изменений.

Задание 4. На примере организации, в которой вы работаете или проходили практику, опишите её корпоративную среду: конкретные составляющие и корпоративные отношения, которые их связывают с организацией. Ответ проиллюстрируйте собственной схемой или рисунком. В качестве вывода обоснуйте, достигнут ли в вашей организации баланс интересов участников корпоративных отношений?

Задание 5. На примере одной крупной компании, известной широкому кругу потребителей, (например, Макдоналдс, KFC, ОАО «Детский мир» или др.) проанализируйте, какие конкретные принципы корпоративной социальной ответственности – как внутренние, так и внешние, но очевидные даже для стороннего наблюдателя (например, клиента или потребителя) - практикует данная компания? Является ли указанная вами компания социально ответственной и почему?

Задание 6. Укажите три конкретных направления в реализации социально ответственного поведения современных компаний (так называемые «триединый итог», или «тройная линия ответственности»). Приведите примеры возможных мероприятий, которые проводят социально-ответственные компании по каждому из направлений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (зачёт)

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

Вопросы к дифференцированному зачёту (восьмой семестр)

1. Объясните, что такое организационная культура и как она возникает.
2. Какими основными свойствами обладает организационная культура?
3. Что предполагает управление организационной культурой?
4. Охарактеризуйте основные элементы организационной культуры.
5. Какие воздействия на культуру организации оказывает внешняя среда?
6. Какие функции выполняет организационная культура?
7. Какие основные типы организационной культуры?
8. Что собой представляет «социальная ответственность» и перечислите ее основные виды?
9. Какие разновидности имеет управленческая культура?
10. Дайте определение понятия «корпорации» как объекта управления.
11. Какие цели преследуются при создании корпораций?
12. Выделите основные этапы становления и развития корпораций.
13. Перечислите основные признаки современной корпорации.
14. В чем заключается проблема корпоративных отношений?
15. Что собой представляет понятие «корпоративное управление»?
16. Назовите основные принципы корпоративного управления?
17. В чем заключается специфика корпоративного управления?
18. Каковы характеристики ответственности?
19. Как они отражают ее особенности?
20. Какие различают виды организационной культуры?
21. Анализ понятий «найм» и «организационная культура».
22. Анализ использования инструментов организационной культуры в практике найма персонала.
23. Изучение основных типов организационной культуры и их влияния на процесс найма персонала.
24. Определение ключевых понятий «найм персонала» и «организационная культура».
25. Совершенствование практики найма персонала.
26. Совершенствование системы подбора персонала средствами корпоративной культуры.
27. Этапы изменения организационной культуры.
28. Что представляет собой корпоративная культура?
29. Каковы основные задачи корпоративной культуры?
30. Укажите возможные способы формирования корпоративной культуры.
31. Сформулируйте основные причины высокой текучести кадров.
32. Перечислите основные виды текучести кадров.
33. Ключевые характеристики типов организационных культур по Ч. Ханди.
34. Влияние корпоративной культуры на процессы мотивации и стимулирования персонала в организации.
35. Механизмы мотивации персонала организаций с различными типами корпоративной культуры.
36. Типы организационной культуры.
37. Технология мотивации через корпоративную культуру.
38. Корпоративная культура как инструмент повышения мотивации

персонала компании.

39. Значение корпоративной культуры в процессе повышения стимулирования персонала.

40. Повышение стимулирования персонала с помощью корпоративной культуры.

41. Взаимосвязь типов организационной культуры и способов мотивации труда персонала.

42. Корпоративная культура как фактор совершенствования мотивации трудовой деятельности персонала.

43. Корпоративная культура как средство повышения эффективности трудовой деятельности персонала

44. Роль корпоративных коммуникаций как функции организационной культуры, способствующей мотивации и стимулированию персонала в условиях срочных трудовых отношений.

45. Коммуникационная функция корпоративной культуры.

46. Влияние корпоративной культуры на социально-психологический климат в организации.

47. Интегрирующая функция

48. Регулирующая функция.

49. Замещающая функция.

50. Адаптивная функция.

51. Образовательная и развивающая функции.

52. Функция управления качеством.

53. Функция достижения баланса между корпоративными ценностями и ценностями внешней среды.

54. Функция регулирования партнерских отношений.

55. Функция ориентирования на потребителя.

56. Корпоративная культура компании как средство эффективной адаптации новых работников.

57. Обучение персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой.

58. Инструменты для изменений в организационной культуре.

59. Обучение персонала как элемент организационной культуры.

60. Корпоративное обучение персонала как одно из направлений процесса управления организационной культурой.

61. Методики корпоративного обучения, используемые в процессе управления организационной культурой.

62. Влияние типов корпоративной культуры на построение процесса обучения персонала.

63. Повышение квалификации персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой в организации.

64. Повышение квалификации персонала как одно из направлений процесса управления корпоративной культурой.

65. Взаимосвязь компетенций руководителя и компонентов организационной культуры.

66. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления персоналом.

67. Корпоративная культура как инструмент антикризисного управления предприятием.
68. Игровые виды нематериальной мотивации персонала.
69. Эффективная система мотивации персонала.
70. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления.
71. Какие существуют типы ответственности?
72. Какую практическую роль играет типологическое разнообразие ответственности?
73. Сформулируйте определение организационной культуры. Какое влияние она оказывает на деятельность организации?
74. В чем заключается влияние организационной культуры на инновационную деятельность организации?
75. Какими качествами должен обладать сотрудник организации с активной инновационной позицией?
76. По каким критериям можно определить социально-психологическую эффективность организационной культуры в организации?
77. Какие факторы психологического воздействия организационной культуры могут повлиять на изменение социально-психологического климата организации?
78. Какие способы оценки эффективности социальной политики предприятия существуют?
79. Что включает в себя понятие «социальная ответственность бизнеса» или «корпоративная социальная ответственность»?
80. Что включает в себя корпоративная социальная политика?

Задачи к зачету (восьмой семестр)

Задание 1. Ознакомиться с краткой информацией о компании и открытой в ней вакансии менеджера по оптовым продажам (описание ситуации и вакансии дано ниже);

Разработать кейс для кандидата на должность менеджера по оптовым продажам, который будет использоваться на собеседовании для оценки кандидата по его соответствию корпоративной культуре компании.

Ситуация

Вы являетесь сотрудником отдела персонала компании ООО

«Климат+», которая занимается оптовой продажей климатического оборудования: систем бытового кондиционирования, вентиляции, бытового и промышленного обогрева и пр. ООО «Климат+» реализует организационную «культуру задачи», т. е. компания ориентирована в первую очередь на решение задач, реализацию проектов. Больше всего в компании ценятся специалисты, которые в данный момент являются экспертами на рынке климатического оборудования и обладают наибольшим количеством полезной для компании информации.

На текущий момент в компании открыта вакансия менеджера по оптовым продажам.

Основные характеристики вакансии следующие. Обязанности:

Развитие существующей клиентской базы, поиск новых клиентов.

Проведение переговоров, заключение договоров.

Контроль поставок и оплаты, контроль дебиторской задолженности.

Осуществление маркетинговых и рекламных мероприятий с целью поддержания стабильного интереса к продукции компании.

Отчетность.

Требования:

Активный, стрессоустойчивый, умеющий работать в мультизадачном режиме, располагающий к себе сотрудник.

Опыт успешной активной работы менеджером по продажам/ торговым представителем от 1 года.

Желателен опыт продаж систем вентиляции и кондиционирования «в объекты». Данное условие является преимущественным.

Условия:

Место работы: г. Екатеринбург.

График работы 5/2, с 9.00 до 18.00.

Официальное трудоустройство по ТК РФ, оплачиваемый отпуск, больничный.

Приветливый, доброжелательный коллектив.

Заработная плата: уровень заработной платы обсуждается с успешным кандидатом (окл. + KPI + %). Совокупный доход успешного менеджера от 60 000 р. и обсуждается с успешным кандидатом.

Корпоративная мобильная связь.

Совместные корпоративные мероприятия.

Профессиональное обучение в корпоративном университете.

Возможность карьерного роста в крупной компании федерального уровня.

Задание 2. Исходные данные

С предприятия Х на фоне кризиса за последние три года ушло большое количество работников. Одни пришедшие на их место сотрудники принесли с собой устои корпоративной культуры с предыдущих мест работы, а другие, для которых предприятие Х стало первым местом работы в их карьере, сформировали собственную культуру. В конечном итоге коллектив оказался разрозненным, в цехах стал наблюдаться спад объемов производимой продукции, понизилась в целом эффективность трудовой деятельности персонала. Фонд заработной платы максимально распределен между рабочими, и увеличение фонда в ближайшее время не предвидится.

Постановка задачи:

Как повысить эффективность трудовой деятельности персонала, чтобы достичь нужного уровня производства продукции на основе использования потенциала средств корпоративной культуры?

Как сплотить коллектив?

Что нужно предпринять, чтобы построить эффективную корпоративную культуру и сплотить коллектив?

Задание 3. Разработать мероприятие по улучшению социально-психологического климата с использованием потенциала корпоративной культуры учреждения: указать цель, содержание, ответственных лиц, сроки выполнения, примерные финансовые затраты, ожидаемый результат от реализации

разработанного мероприятия.

Задание 4. Процесс управления корпоративной культурой подразумевает не только ее формирование на предприятии и поддержание функционирования, но и внесение в нее изменений в случае возникновения необходимости. В контрольном задании такая необходимость обусловлена наличием на предприятии кризисной ситуации. В связи с этим содержание контрольного задания заключается в поэтапном внесении изменений в корпоративную культуру предприятия с целью ее адаптации к системе антикризисного управления в соответствии с заданным алгоритмом.

Алгоритм выполнения задания:

Составить план мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Указать ответственных лиц за реализацию плана мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Описать предлагаемый результат реализации плана мероприятий с использованием основных элементов корпоративной культуры для преодоления кризисной ситуации на предприятии.

Задание 5. Корпоративная культура предприятия невозможна без ее постоянного совершенствования. Именно программы корпоративного обучения персонала выступают в качестве одного из направлений процесса управления корпоративной культурой и ее совершенствования. Создание модели программы корпоративного обучения персонала способствует формированию доброжелательного отношения со стороны сотрудников к корпоративной культуре предприятия.

Алгоритм выполнения задания:

Создание модели программы корпоративного обучения персонала с учетом специфики корпоративной культуры. На данном этапе необходимо:

аргументировать наличие потребности в корпоративном обучении персонала;
определить направление обучения персонала в зависимости от сферы деятельности организации;

определить цели и задачи проведения обучения;

определить наличие возможностей у структурных подразделений организации по высвобождению специалистов для корпоративного обучения.

Организация корпоративного обучения специалистов с учетом специфики организационной культуры. На данном этапе необходимо выбрать одну из методик обучения персонала, представленных в теоретической части данной работы, и обосновать свой выбор.

Мотивация специалистов к корпоративному обучению. Мотивация, выступая в качестве одного из направлений процесса управления организационной культурой, тоже нуждается в управлении. В связи с этим на данном этапе необходимо выбрать метод мотивации к повышению квалификации (материальное или нематериальное стимулирование) и обосновать свой выбор.

Выявление отношения сотрудников к корпоративному обучению. На данном этапе необходимо выявить отношение персонала к предложенной вами модели программы обучения, например, посредством опроса, тестирования, личной беседы. Цель – выявить эффективность управления организационной культурой

организации в части создания программы корпоративного обучения.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
промежуточный контроль (дифференцированный зачёт)**

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетвори- тельно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетвори- тельно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки бакалавров по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической
комиссии Антрацитовского института
геосистем и технологий



И.В. Савченко

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)