

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института управления и
государственной службы

Харьковский Р.Г.

« 12 » (подпись)



2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Управление организационной культурой

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Менеджмент в производственной сфере»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Доцент


(подпись)

Родионова О.Ю.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры производственного менеджмента от « 21 » 01 2025 г., протокол № 6

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента


(подпись)

Родионов А.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Управление организационной культурой»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. Какое из следующих определений лучше всего описывает организационную культуру?

- А) Набор правил и процедур, регулирующих поведение сотрудников.
- Б) Совокупность ценностей, норм и убеждений, которые разделяют члены организации.
- В) Структура управления и иерархия в организации.
- Г) Финансовые показатели и результаты деятельности компании.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.1).

2. Какой из следующих факторов не влияет на формирование организационной культуры?

- А) История компании.
- Б) Личность руководителей.
- В) Географическое положение.
- Г) Финансовые отчеты

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

3. Какой стиль управления наиболее способствует формированию позитивной организационной культуры?

- А) Авторитарный стиль.
- Б) Либеральный стиль.
- В) Демократический стиль.
- Г) Патерналистский стиль

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.1).

4. Какой из следующих элементов является частью организационной культуры?

- А) Стратегия компании.
- Б) Визия и миссия.
- В) Нормы поведения сотрудников.
- Г) Финансовые ресурсы.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

5. Какой из следующих методов является наиболее эффективным для изменения организационной культуры?

- А) Принуждение сотрудников к соблюдению новых норм.
- Б) Обучение и развитие сотрудников.
- В) Увеличение заработной платы.
- Г) Увольнение сотрудников, не соответствующих культуре.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.2).

6. Организационная культура это?

- А) Совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами.
- Б) Система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества.
- В) Духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность.
- Г) Закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества.
- Д) Система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.1).

7. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

- А) Экономическая.
- Б) Социально-психологическая.
- В) Правовая.
- Г) Политическая.
- Д) Историческая.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

8. Организационными ценностями являются:

- А) Все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации.
- Б) Материальные продукты человеческого труда.
- В) Культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени.

Г) Совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром.

Д) Система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

9. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

А) Адхократическая культура.

Б) Рыночная культура.

В) Клановая культура.

Г) Бюрократическая культура.

Д) Культура власти.

Правильный ответ: Д

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

А) Профессиональное сознание.

Б) Профессиональная деятельность.

В) Профессиональное отношение.

Г) Профессиональные навыки.

Д) Профессиональная культура.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.2).

11. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

А) Хобби.

Б) Убеждения.

В) Ценности.

Г) Нормы.

Д) Поведение.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

12. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

А) Потребность в самореализации.

Б) Потребность в признании и самоутверждении.

В) Потребность в социальных связях.

Г) Потребность в безопасности.

Д) Физиологические потребности.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.2).

Здание закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие понятиям нравственных качеств личности.

Нравственные качества личности		Понятия	
1)	Вежливость	А)	Несколько подчеркнутая, официальная, сухая вежливость, умение держать себя в рамках приличий в любых ситуациях, в том числе и конфликтных;
2)	Корректность	Б)	Вежливость, в которой явно проявляется стремление быть приятным и полезным другому человеку;
3)	Учтивость	В)	Это вежливость, проявляемая с особой мягкостью, тонкостью, чуткостью в отношении людей, с которыми происходит общение;
4)	Любезность	Г)	Вежливость почтительная, проявляемая обычно к старшим
5)	Деликатность	Д)	Выражение уважительного отношения к другим людям, их достоинству.

Правильный ответ: 1-Д, 2-А, 3-Г, 4-Б, 5-В.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.3).

2. Установите соответствие между термином и их определением.

Термины		Определения	
1)	Культура организации	А)	Способы, которыми руководство влияет на формирование культуры
2)	Подход к управлению культурой	Б)	Атмосфера и обстановка, в которой работают сотрудники
3)	Климат организации	В)	Совокупность норм, ценностей и практик, которые определяют поведение сотрудников в организации

- 4) Ценности Г) Основные принципы и убеждения, которые разделяют члены организации

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.3)

3. Установите соответствие качества для эффективного управления людьми с его описанием.

Качество	Описание
1) Контактность	А) Склонность к творческим формам деятельности, непрерывному углублению знаний; нетерпимость к косности, консервативным проявлениям; стремление учить других; желание качественных изменений в организации и содержании собственной деятельности; готовность к обоснованному риску; стремление к нововведениям; расширение круга своих полномочий; самообладание, предприимчивость и т.д.
2) Стрессоустойчивость	Б) Властность, честолюбие, стремление к личной независимости, лидерству в любых обстоятельствах и любой ценой; готовность к бескомпромиссной борьбе за свои права; игнорирование авторитетов; самоуважение, соседствующее с высокой самооценкой, завышенным уровнем притязаний; смелость, волевой характер.
3) Доминантность	В) Общительность, экстравертность, интерес к людям; высокий уровень притязаний в сфере межличностных отношений, способность располагать к себе людей, видеть себя со стороны, выслушивать, понимать и убеждать людей; умение взглянуть на конфликтную ситуацию глазами собеседника.
4) Адаптивная мобильность	Г) Интеллектуальная и эмоциональная защищенность в проблемных ситуациях; самообладание и трезвость мышления при принятии коллективных решений.

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-Б, 4-А.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.3).

4. Установите соответствие между стилями управления и их характеристиками.

Стиль		Характеристика	
1)	Авторитарный	А)	Минимальное вмешательство руководителя в процесс.
2)	Демократический	Б)	Учет мнения сотрудников при принятии решений.
3)	Демократический	В)	Решения принимаются единолично руководителем.

Правильный ответ: 1-В, 2-Б, 3-А.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.3).

5. Установите соответствие термину виду культур и их определению.

Термин		Определение	
1)	Адаптивная культура	А)	Стиль управления, основанный на четкой иерархии и правилах.
2)	Иерархическая культура	Б)	Способность организации адаптироваться к изменениям во внешней среде
3)	Культура инноваций	В)	Подход, при котором организация активно поддерживает и развивает инновации

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.3).

6. Установите соответствие типу организационной культуры и их определению.

Типы организационной культуры		Определение	
1)	Культура власти	А)	Ориентирована на правила и процедуры
2)	Культура роли	Б)	Фокусируется на достижениях результатов и инновациях.
3)	Культура задачи	В)	Поддерживает сотрудничество и развитие сотрудников.
4)	Культура человека	Г)	Сосредоточена на иерархии и контроле

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.3).

7. Установите соответствие между этапами управления организационной культурой и их описаниями.

Этапы управления организационной культурой		Описание	
1)	Оценка текущей культуры	А)	Определение желаемых изменений и целей
2)	Разработка стратегии	Б)	Анализ существующих ценностей и норм
3)	Внедрение изменений	В)	Оценка эффективности изменений и их влияние на организацию
4)	Оценка результатов	Г)	Реализация мероприятий для изменения культуры

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

Здание закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите правильную последовательность ролей руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.

А) Определение и формулирование ценностей организации.

Б) Создание условий для вовлеченности сотрудников.

В) Поддержка и развитие командной работы.

Г) Оценка и корректировка организационной культуры.

Д) Вдохновение и мотивация сотрудников.

Е) Обеспечение соблюдения норм и стандартов.

Правильный ответ: А, Б, В, Е, Д.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.2), ПК-6 (ПК-6.2).

2. Установите правильную последовательность этапов технологии управления организационной культурой

А) Оценка текущей организационной культуры.

Б) Разработка стратегии изменений.

В) Внедрение изменений в организационную культуру.

Г) Оценка результатов изменений.

Д) Коммуникация изменений с сотрудниками.

Е) Поддержка и закрепление новой культуры.

Правильный ответ: А, Б, Д, Г, Е.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.1), ПК-6 (ПК-6.1).

3. Установите правильную последовательность этапов концепции безопасности организационной культуры.

А) Формулирование ценностей и норм, способствующих безопасности.

Б) Мониторинг и оценка эффективности мер безопасности.

В) Корректировка и обновление стратегий безопасности.

Г) Обучение сотрудников принципам безопасности.

Д) Внедрение практик и процедур для обеспечения безопасности.

Е) Оценка текущих рисков и угроз для организационной культуры.

Правильный ответ: Е, А, Г, Д, Б, В.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-6 (ПК-6.1).

4. Установите правильную последовательность этапов, отражающих роль организационной культуры в поведении организации.

А) Формирование ценностей и норм, определяющих поведение сотрудников.

Б) Установление стандартов поведения и взаимодействия.

В) Создание общего понимания целей и задач организации.

Г) Влияние организационной культуры на принятие решений.

Д) Поддержка инноваций и адаптации к изменениям.

Е) Оценка влияния организационной культуры на результаты деятельности.

Правильный ответ: А, Г, В, Б, Д, Е.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2, УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

Задание открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание)

1. _____ – это комплекс разделяемых членами организации поведенческих норм, личностных и профессиональных ценностей, социальных представлений и культурных аспектов, которые организация создает по мере того, как преодолевает препятствия внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию.

Правильный ответ: Организационная культура.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.1).

2. Смысл _____ заключается в добровольном самодеятельном согласовании чувств, стремлений и действий членов общества с чувствами, стремлениями и действиями сограждан, их интересом и достоинством всего общества в целом.

Правильный ответ: нравственности

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1, УК-5.2., УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.3).

3. _____ - область этических ценностей, которая, прежде всего, признается каждым взрослым членом общества».

Правильный ответ: Мораль

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1), ПК-3 (ПК-3.1).

4. Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать ее _____.

Правильный ответ: субкультура.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

5. _____ это процесс оценки деятельности предприятия или подразделения, направленный на раскрытие проблем и обозначение областей их возможного решения.

Правильный ответ: Диагностика.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.3).

6. _____ показатель, характеризующий количество основных положений, норм, ценностных ориентаций, традиций и т.д., абсолютно принимаемых всеми членами организации.

Правильный ответ: Разделяемость взглядов.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1.), ПК-3 (ПК-3.3).

7. _____ - это навыки управления, знание структуры организации, умение координировать и контролировать действия подчиненных, умение расположить к себе как сотрудников, так и партнеров.

Правильный ответ: Деловые качества руководителя.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.2, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

8. _____ комплекс моральных, нравственных и личных устоев, индивидуальные особенности, характеризующие начальника как человека и в итоге определяющих его стиль управления.

Правильный ответ: Личностные качества руководителя.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

9. _____ одна из основных задач каждого работодателя, которая, в зависимости от штатного расписания, может возлагаться на сотрудников отдела кадров, HR-менеджеров или же специалистов по безопасности.

Правильный ответ: Обеспечение кадровой безопасности.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.1,), ПК-3 (ПК-3.1).

10. _____ свойство личности, позволяющее человеку стабильно и эффективно выступать на ответственных мероприятиях в течение определенного времени.

Правильный ответ: Психологическая надежность.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

11. Распорядительство основано на _____ - служебном подчинении младших старшим по рангу, обусловленном их односторонней юридической зависимостью. В соответствии с ней руководители имеют право отдавать распоряжения и требовать от подчиненных их неукоснительного выполнения.

Правильный ответ: Субординация.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), ПК-3 (ПК-3.1).

12. _____ – это система выработанных в данном языке формул, которые служат для установления контакта между собеседниками и для поддержания общения в нужной тональности.

Правильный ответ: Речевой этикет.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3).

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос

1. Как вы понимаете понятие "организационная культура"?

Правильный ответ:

Организационная культура - это совокупность ценностей, норм, убеждений и практик, которые разделяются членами организации и определяют их поведение и взаимодействие.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2),

2. Как культурные различия могут влиять на взаимодействие сотрудников в международной компании?

Правильный ответ:

Культурные различия могут приводить к недопониманию, конфликтам или, наоборот, к обогащению опыта, если сотрудники открыты к обмену и уважению различных точек зрения.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), ПК-3 (ПК-3.2, ПК-3.3).

3. Как вы считаете, какие элементы организационной культуры наиболее важны для эффективного взаимодействия сотрудников?

Правильный ответ:

Наиболее важными элементами являются открытость, уважение к различиям, совместные ценности и нормы, а также поддержка командной работы.

Компетенции (индикаторы): ПК-3 (ПК-3.1).

4. Как можно улучшить культурное взаимодействие в организации?

Правильный ответ:

Можно организовать тренинги по межкультурной коммуникации, проводить совместные мероприятия и создавать платформы для обмена опытом и идеями.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3).

5. Что включают в себя инновационные аспекты управления в организационной культуре?

Правильный ответ:

Инновационные аспекты управления в организационной культуре включают внедрение новых подходов и методов, способствующих развитию и адаптации организации к изменениям.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2)

6. Определите понятие "экологическая культура" и объясните, как она может влиять на организационную культуру.

Правильный ответ:

Экологическая культура — это совокупность ценностей, норм и практик, направленных на сохранение окружающей среды. Она влияет на организационную культуру, формируя осознанное отношение сотрудников к экологии, что может привести к более устойчивым бизнес-практикам и повышению репутации компании.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК-6.1, УК-6.2).

7. Приведите примеры инициатив, которые могут способствовать развитию экологической культуры в организации.

Правильный ответ:

Примеры инициатив включают внедрение программ по утилизации отходов, обучение сотрудников принципам устойчивого развития, создание "зеленых" офисов с использованием экологически чистых материалов и технологий, а также участие в экологических акциях и проектах.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.1), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2).

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Дайте развернутый ответ на вопрос.*

Опишите основные принципы этической культуры в современном обществе. Как они влияют на поведение индивидов и организаций?

Время выполнения задания: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Основные принципы этической культуры включают: честность (1), ответственность (2), уважение (3), справедливость (4) и заботу о других (5). Эти принципы формируют моральные ориентиры для индивидов и организаций, способствуя созданию доверительных отношений и устойчивых сообществ. Честность способствует открытости в коммуникации, ответственность — осознанию последствий своих действий, уважение — признанию ценности каждого человека, справедливость — обеспечению равных возможностей, а забота о других — формированию социальной ответственности. В результате, эти принципы помогают создавать позитивную организационную культуру, способствующую эффективному взаимодействию и повышению общей производительности.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех принципов с кратким описанием и частичный ответ по поводу влияния на поведение индивидов и организаций

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2), УК-6 (УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

2. Дайте развернутый ответ на вопрос.

Как современные технологии влияют на этическую культуру?

Время выполнения задания: 15 мин.

Ожидаемый результат:

Современные технологии, такие как социальные сети, искусственный интеллект и большие данные, значительно влияют на этическую культуру. С одной стороны, они могут способствовать распространению информации и повышению прозрачности, что укрепляет этические нормы. С другой стороны, технологии могут создавать новые этические дилеммы, такие как вопросы конфиденциальности, манипуляции данными и кибербуллинг. Например, использование алгоритмов в социальных сетях может привести к распространению дезинформации, что ставит под сомнение этические стандарты компаний. Важно, чтобы организации разрабатывали этические кодексы, учитывающие влияние технологий на их деятельность и общество в целом.

Критерии оценивания: наличие в ответе частичного знания о современных технологиях влияния на этическую культуру.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.2, УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.2).

3. Дайте развернутый ответ на вопрос.

Каковы основные вызовы, с которыми сталкиваются организации при формировании этической культуры?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Основные вызовы при формировании этической культуры включают: сопротивление изменениям со стороны сотрудников (1), недостаток поддержки со стороны руководства (2), отсутствие четких этических

стандартов (3) и недостаток обучения по этическим вопросам (4). Сопротивление может возникать из-за устоявшихся привычек и норм, которые не соответствуют новым этическим требованиям. Недостаток поддержки со стороны руководства может привести к тому, что этические инициативы будут восприниматься как второстепенные. Кроме того, отсутствие четких стандартов и обучения может затруднить понимание и применение этических норм на практике. Для преодоления этих вызовов организациям необходимо активно работать над созданием и поддержанием этической культуры, включая обучение, коммуникацию и вовлечение всех уровней сотрудников.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее двух вызовов с которыми сталкиваются организации при формировании этической культуры.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3), УК-6 (УК-6.1, УК-6.2), ПК-3 (ПК-3.1).

4. Дайте развернутый ответ на вопрос.

Как можно оценить уровень этической культуры в организации? Какие методы и инструменты для этого существуют?

Время выполнения – 20 мин.

Ожидаемый результат:

Уровень этической культуры в организации можно оценить с помощью различных методов и инструментов, таких как опросы (1) и анкетирования сотрудников (2), фокус-группы (3), анализ случаев этических нарушений (4) и мониторинг соблюдения этических стандартов (4). Опросы могут помочь выявить восприятие этических норм и ценностей среди сотрудников, а фокус-группы — углубить понимание их мнений и переживаний. Анализ случаев этических нарушений позволяет выявить слабые места в культуре и определить области для улучшения. Кроме того, регулярный мониторинг соблюдения этических стандартов и оценка эффективности этических программ помогут организации адаптировать свои подходы и поддерживать высокие этические нормы.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех инструментов или методов оценивания уровня этической культуры в организации.

Компетенции (индикаторы): УК-5 (УК-5.3) УК-6 (УК-6.1, УК-6.2).

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Управление организационной культурой» 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 обучающихся по указанному направлению 38.03.02 Менеджмент.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы

Студеникина В.П.

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)