

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

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Панайотов К.К.

«14» марта 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Корпоративная культура

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление системой экономической безопасности»

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

Разработчик (разработчики):
ст. преп.

(подпись)

Лобкова И.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и управления
от «26» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
экономики и управления

(подпись)

Стрижиченко Н.А.

Краснодон 2025

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Корпоративная культура»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. Кто первым сформулировал термин «Корпоративная культура»?

- А) Хельмут фон Мольтке.
- Б) Генри Форд.
- В) Акио Морита.
- Г) Ричард Бренсон.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Какое определение является верным?

- А) Корпоративная культура – это комплекс правил, связанный только с внешним видом сотрудников предприятия.
- Б) Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, требующий доказательства начальства своим подчиненным.
- В) Корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.
- Г) Корпоративная культура – это комплекс мероприятий самостоятельности коллективов предприятия.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Носители корпоративной культуры – это:

- А) Высший менеджмент компании.
- Б) Только генеральный директор.
- В) Сотрудники нижней ступени.
- Г) Сотрудники компании всех уровней.

Правильный ответ: Г

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

4. Оценка корпоративной культуры возможна на основе:

- А) Миссии развития компании.
- Б) Ценностей компании.
- В) Стратегии развития компании.
- Г) Результатов компании.

Правильный ответ: В

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

5. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:

- А) Ритуалы.
- Б) Оборотные активы.
- В) Мифы.
- Г) Коммуникации.

Правильный ответ: Б

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

6. Модель процесса изменений, основанную на организации дисбаланса между движущими и сдерживающими силами, разработал:

- А) Р. Куинн.
- Б) Д. Зонненфельд.
- В) К. Левин.
- Г) Р. Уоттерман.

Правильный ответ: В

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

Задания закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие между процессами формирования корпоративной культуры и жизненными циклами организации:

Жизненный цикл организации		Описание процесса
1) Создания	А)	Интегративная роль общеразделяемых ценностей организационной культуры.
2) Роста	Б)	Основатели компании руководствуются предыдущим опытом создания организации и ее культурных ценностей.
3) Замедления роста	В)	Закрепление общеразделяемых ценностей при помощи героев и символов, которые формируют у персонала соответствующий опыт.
4) Зрелости	Г)	Приверженность персонала ценностям профессионализма, инновационности и лояльности организации как основа преодоления кризиса.
5) Нового роста	Д)	Формализация критериев отбора и методов социализации персонала.

Правильный ответ: 1Г, 2А, 3Б, 4Д, 5В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Установите соответствие между формулировками компонентов корпоративной культуры и их характеристиками:

Компоненты корпоративной культуры		Характеристика
1)	Ценности компании	А) Неформальные и официальные правила, по которым происходит взаимодействие между сотрудниками.
2)	Правила поведения сотрудников	Б) Ритуалы, формирование которых происходило естественным путём.
3)	Нормы взаимоотношения в коллективе	В) Зафиксированные стандарты, регулирующие внутренние рабочие процессы, например, дресс-код, система штрафов и премий, количество перерывов.
4)	Традиции	Г) Принципы, на которых основывается взаимодействие с клиентами, партнёрами, коллегами.

Правильный ответ: 1В, 2Г, 3Б, 4А

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

3. Установите соответствие между типами экологической культуры и уровнями мотивации и вовлеченности сотрудников:

Типы экологической культуры		Уровни мотивации и вовлеченности сотрудников
1)	Культура «соблюдения»	А) Инициативность, готовность и добровольное участие в дополнительных экологических мероприятиях. Высокий уровень внутренней мотивации.
2)	Культура «выполнения»	Б) Низкий уровень мотивации и вовлеченности сотрудников.
3)	Культура «непрерывного улучшения»	В) Обязательное участие сотрудников в дополнительных экологических мероприятиях.

Правильный ответ: 1В, 2А, 3Б

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

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Расположите поэтапно процесс формирования корпоративной культуры:

А) Формулирование стандартов поведения членов организации.

Б) Определение миссии организации, базовых ценностей.

В) Разработка символики.

Г) Формирование традиций организации.

Правильный ответ: Б, А, Г, В

Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-3.1)

2. Расположите поэтапно моменты, которые учитываются при анализе корпоративной культуры в хронологическом порядке:

А) Ценности (ценностные ориентации), которых должен придерживаться сотрудник.

Б) Базовые предположения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях.

В) «Символика», посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации.

Правильный ответ: Б, А, В

Компетенции (индикаторы): УК-1(УК-3.1)

3. Расположите поэтапно действия при адаптации нового сотрудника:

А) Знакомство с корпоративной культурой.

Б) Обучение.

В) Проведение собеседования для оценки адаптации.

Г) Ознакомление с функциональными обязанностями.

Правильный ответ: А, Г, Б, В

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

4. Расположите последовательно этапы процесса планирования потребностей в персонале:

А) Определение текущего штатного расписания.

Б) Анализ будущих задач организации.

В) Формирование требований к новым позициям.

Г) Оптимизация численности персонала.

Правильный ответ: А, Б, В, Г

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

5. Расположите последовательно действия при увольнении сотрудника:

А) Проведение беседы о причинах увольнения.

Б) Передача обязательных документов.

В) Составление приказа об увольнении.

Г) Сдача сотрудником материальных ценностей.

Правильный ответ: А, В, Г, Б

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

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Корпоративная культура – это система убеждений, ценностей и ожиданий, определяющих _____ поведения в организации.

Правильный ответ: Нормы.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Объективная организационная культура – это все то, что можно увидеть, что связано с _____ окружением в организации.

Правильный ответ: Физическим.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Обряд – это стандартное _____, проводимое в определенное время и по специальному поводу.

Правильный ответ: Мероприятие.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. Ценности – это _____, которых придерживаются все сотрудники, когда общаются между собой, с клиентами и партнёрами.

Пример ответа: Правила и принципы.

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

5. Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, согласно которой компания берёт на себя добровольные дополнительные обязательства по решению _____ проблем и кладёт их в основу своей деловой политики.

Правильный ответ: Социальных.

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

6. Принцип системности обеспечивает эффективность реализации функций и _____ корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления

Правильный ответ: Направлений.

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

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. Назовите три уровня по мнению Эдгара Шейна, по которым необходимо изучать культуру организации.

Правильный ответ: культуру организации, по мнению Эдгара Шейна необходимо изучать по следующим трем уровням: артефактов, провозглашаемых ценностей, базовых представлений.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Перечислите элементы корпоративной культуры.

Правильный ответ: корпоративная культура состоит из следующих элементов: миссия, ценности, символика, стиль общения, стратегия развития, этика, мотивация, традиции.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Какая корпоративная культура называется сильной?

Правильный ответ: сильной корпоративной культурой называется культура, в которой большинство членов организации разделяют общие ценности и представления.

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

4. Какие типы корпоративной культуры относятся к классификации Ч. Ханди?

Правильный ответ: к классификации Ч. Ханди выделил следующие типы организационной культуры: культура власти, ролевая культура, культура задачи и культура личности.

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

5. Назовите основные показатели экологической культуры компании.

Правильный ответ: к основным показателям экологической культуры компании относят: приверженность сотрудников экологическим целям компании, характеристики поведения сотрудников в отношении охраны окружающей среды, проявление личной ответственности и лидерских качеств по недопущению негативного воздействия на окружающую среду, инициативность при решении экологических задач, вовлеченность в экологическую деятельность компании.

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

6. Как улучшить взаимодействие между сотрудниками и руководством?

Правильный ответ: для того что бы улучшить взаимодействие между сотрудниками и руководством рекомендуются следующие мероприятия: регулярные совещания и обратная связь, стимулирование открытости и доверия.

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

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос

1. Раскройте организационные уровни культуры корпорации?

Время выполнения - 20 мин.

Ожидаемый результат:

Культура корпорации представляет собой как бы два организационных уровня:

- на верхнем уровне представлены такие видимые факторы, как одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка. Верхний уровень представляет элементы культуры, имеющие внешнее видимое представление;

- на более глубоком уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников в компании. Ценности второго уровня тесно связаны с визуальными образцами (слоганами, церемониями, стилем деловой одежды и др.), они как бы вытекают из них и обозначают их внутреннюю философию.

Эти ценности поддерживаются и вырабатываются сотрудниками организации, каждый работник компании должен разделять их или хотя бы показывать свою лояльность по отношению к принятым корпоративным ценностям.

Ценности организации являются ядром организационной культуры, на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения в организации.

Критерии оценивания: В ответе должны быть раскрыты характеристики двух организационных уровней культуры корпорации.

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

2. Охарактеризуйте 4 основных вида корпоративной культуры компании.

Время выполнения - 15 мин.

Ожидаемый результат:

Выделяют 4 основных вида корпоративной культуры компании:

1. Иерархический. Компания действует по чётко установленным правилам, опирается на традиционные ценности и жёсткую вертикаль власти.

2. Рыночный. Все действия организации и её сотрудников направлены на успех и достижение цели.

3. Клановый. На работе царит дружеская, «семейная» атмосфера, поощряется неформальное общение и относительно свободное выражение собственного мнения.

4. Адхократия. Поощряется творчество, нестандартный подход, эксперименты и инновации.

Критерии оценивания: Наличие в ответе характеристики четырех основных видов корпоративной культуры компании.

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

Экспертное заключение

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

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 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 38.04.02 Менеджмент.

Председатель учебно-методической
комиссии Краснодарского факультета
инженерии и менеджмента (филиала)

 Родионова О.Ю.

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)