**Министерство образования и науки Российской Федерации**

**ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджмента

|  |
| --- |
| **Приложение 2****к рабочей программе дисциплины** |

**Фонд оценочных средств**

**для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

**Организационная культура**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень высшего образования: | бакалавриат |
| Квалификация выпускника: | бакалавр |
| Направление подготовки: | 38.03.02 «Менеджмент» |
| Направленность (профиль) образовательной программы: |  «Производственный менеджмент» |

Иваново, 2015г.

**Паспорт ФОС по дисциплине (модулю)**

* 1. **Компетенции, формированию которых способствует дисциплина (модуль)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код | Наименование компетенции | Этапы формирования компетенции  |
| ОК‑7 | Готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе | **3** |
| ПК-25 | Знание основ межкультурных отношений в менеджменте, способность эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде | **1** |
| ПК-37 | Умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | **1** |

**1.2. Программа оценивания результатов обучения по дисциплине**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п. | Коды компе-тенций | Контролируемые результаты обучения (компоненты компетенций) | Виды контрольных заданий (оценочных средств) | Аттестационное испытание, время и способы его проведения  |
| *1* | ПК-25 | З-1, 6 | Входной тест | Проведение итогов теста 1 неделя |
| *2* | ОК‑7 | В-3 | Домашнее задание | Проверка выполнения домашнего задания 5-11,16 недели |
| ПК-25 | З- 3, 4У-1, 3В-2 |
| ПК-37 | З-3 ,5У-2В-1 |
| *3* | ПК-25 | З- 3, 4У-1, 3В-2 | Устные ответы по вопросам | Оценка устных ответов 1, 3, 4, 12, 13 недели |
| ПК-37 | З-3 ,5У-2В-1 |
| *4* | ПК-25 | З- 3, 4У-1, 3В-2 | Итоговый тест | Проведение теста и оценка с учетом рейтинга, 17 неделя |
| ПК-37 | З-3 ,5У-2В-1 |

**Расшифровка буквенно-цифровых данных 3-й колонки таблицы «Программа оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)»**

**Знать:**-

З-1 понятийный аппарат дисциплины «Организационная культура»;ПК-25

З-2- строение системы «Организационная культура»;ПК-25

З-3- типологию организационной культуры;ПК-37

З-4- модели организационной культуры;ПК-25

З-5- структуру организационной культуры предприятия;ПК-37

З-6- формы и характер влияния организационной культуры на результаты деятельности.ОК-7

**Уметь**

У-1- осуществлять типологический анализ организационной культуры;ПК-25

У-2- определять степень соответствия организационной культуры существующим базовым моделям;ПК-37

У-3- выделять основные субкультуры организации.ПК-25

**Владеть:**

В-1- навыками построения модели организационной культуры;ПК-37

В-2- навыками оценки состояния организационной культуры;ПК-25

В-3- навыками разработки мероприятий по развитию организационной культуры.ОК-7

**2. Оценочные средства**

* 1. **Оценочное средство:**Входной тест

**2.1.1. . Содержание:**

**Тест** содержит 10 вопросов

Пример:

1. Основным признаком системности является:

а) целостность,

б) централизация,

в) целенаправленность.

2. Целостность системы может быть определена как:

а) объединение элементов системы в одно целое,

б) невыводимость из свойств одних элементов свойств других элементов,

в) несводимость свойств системы к сумме свойств элементов.

3. Система − это:

а) множество взаимосогласованных элементов, обладающих общими свойствами,

б) совокупность элементов, взаимосвязанных между собой и образующих целостность,

в) совокупность связей, обеспечивающих взаимосогласованность элементов организации.

6. Структуру организации составляют:

а) все связи,

б) системообразующие связи,

в) организующие связи.

4. Краткое определение миссии:

а) генеральная стратегия организации,

б) предназначение организации,

в) долгосрочная цель,

г) совокупность целей организации.

5. Должны ли интересы работников быть представлены в миссии:

а) да, всегда,

б) только при условии, что работники являются совладельцами организации,

в) только в отношении управленческих работников,

г) нет, ни при каких условиях.

**2.1.2. Критерии, шкала оценки и методические указания по организации и процедуре оценивания**

Основным критерием оценки является количество правильных ответов, которые переводятся в баллы рейтинга. Менее 50% правильных ответов – текст не пройден и должен быть пройден повторно, 50% правильных ответов – 25 баллов. Каждый последующий процент правильных ответов дает по 0,5 балла.

**2.3. Оценочное средство:** Домашнее задание

**2.2.1. . Содержание:**

Пример:

Используя материалы социологического обследования конкретных предприятий провести типологический анализ организационной культуры.

**Ювелирный завод**

Номенклатура выпускаемых изделий: кольца, броши, серьги, кулоны, браслеты и др. Всего завод выпускает более пяти тысяч видов ювелирных изделий. Организационная структура: линейно-функциональная.

Численность работающих на 01 января 2008 г. — 425 человек. Большую долю в структуре работников составляют рабочие (около 89 %), что свидетельствует о производственной ориентации предприятия.

**Численность работников предприятия**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Категории работников** | **Численность, чел.** | **Доля в ППП,****в %** |
| **Управленческий персонал,****в том числе:**— Руководители— Специалисты**Рабочие** | **165**30135**260** | **38,82**7,0631,76**61,18** |
| **ИТОГО:** | **425** | **100** |

1. Какие качества наиболее важны для руководителей, специалистов, рабочих?

2. Какие условия работы имеют наибольшее значение?

3. Какие результаты работы предприятия Вы считаете наиболее важными?

4. Насколько сильное влияние способны оказать на Ваши действия и решения традиции, обычаи и нормы поведения, принятые в данной организации?

|  |  |
| --- | --- |
| **Ответы** | **Результаты** |
| Влияние очень значительное | 10 чел. — 12 % |
| Влияние значительное | 59 чел. — 69 % |
| Влияние умеренное | 11 чел. —13 % |
| Влияние слабое | 5 чел. — 6 % |
| Влияния нет | — |

5. Ощущаете ли Вы себя членом коллектива?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ответы** | **Рабочие** | **Руководители** | **Специалисты** |
| Бригады | 52 чел. — 100 % | 1 чел. —17 % | 18 чел. — 67 |
| Цеха | 36 чел. — 69 % | 4 чел. — 67 % | — |
| Предприятия | 12 чел. — 23 % | 6 чел. — 100 % | 27 чел. — 100 % |

**2.2.2. Критерии и шкала оценки**

Студент должен на 5-11,16 неделях представить выполненные практические задания преподавателю на проверку

Оценка «отлично» и 60 баллов рейтинговой оценки выставляется за выполненное задание без недостатков и с творческим подходом к выполнению каждого задания.

Оценка «хорошо» и 40 баллов рейтинговой оценки выставляется за выполнение задания, в котором имеются недостатки, не оказывающие значимого влияния на итоговый результат. При этом умения и навыки студента, в выполнении соответствующей работы очевидны.

Оценка «удовлетворительно» и 20 баллов выставляется за работу, имеющую значительные недостатки: ошибки в использовании методики, ошибки в интерпретации результатов количественного анализа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту при наличии недостатков, существенно искажающих ситуацию и предлагающему неверные решения.

**2.2.3. Методические указания по организации и процедуре оценивания**

***Организация процедуры оценивания.*** Студент выполняет практические задания в течение 5-11,16 4-го семестра. Сдача преподавателю выполненных заданий в письменном виде проходит каждую неделю во время практического занятия..

При выполнении практических заданий студент руководствуется:

*-* методическими указаниями к практическим занятиямдля студентов экономического факультета направления подготовки

 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент» по дисциплине«Корпоративная культура» для студентов экономического факультета направления подготовки *;*

***Оценка результатов.*** В течение 5-х дней преподаватель проверяет работы и выставляет оценки

**2.4. Оценочное средство:** Устные ответы по вопросам

**2.3.1. . Содержание:**

Пример контрольных вопросов:

1. Как определить понятие «культура»?
2. Из каких основных компонентов культура состоит?
3. Какова роль идеальных образов в социокультурном процессе?
4. Какова роль знаний в социокультурном процессе?
5. Дайте характеристику основных компонентов материальной культуры.
6. Поясните тезис: «Человек - создатель, хранитель, носитель и потребитель культуры».
7. Что такое мегакультура?
8. Что такое субкультура?
9. Каковы принципы согласования мегакультуры и субкультур?
10. Каковы принципы согласования разных субкультур в рамках одной мегакультуры?
11. На конкретных примерах покажите особенности этнических, национальных, конфессиональных культур.
12. Покажите характерные особенности разных региональных культур России.
13. Покажите характерные особенности разных муниципальных культур.
14. Покажите характерные особенности разных профессиональных культур.
15. Приведите примеры существенных различий в уровне культуры разных слоев общества.

**2.3.2. Критерии и шкала оценки**

Студент должен ответить на вопросы преподавателя. Преподаватель оценивает правильность ответов с точки зрения понимания студентом сути проблемы.

«Отлично» и 15 баллов рейтинговой оценки студент получает за правильный, содержащий четкое обоснование ответ.

«Хорошо» и 10 баллов - при наличии несущественных недостатков ответа.

«Удовлетворительно» и 5 баллов – при наличии значительных недостатков. При этом студент показывает наличие знание наиболее существенных положений.

«Неудовлетворительно» - студент не знает существа вопроса.

**2.3.3. Методические указания по организации и процедуре оценивания**

***Организация процедуры оценивания.*** Студент устно отвечает на практических занятиях в 1, 3, 4, 12, 13 недели 4-го семестра.

***Оценка результатов.*** По результатам ответов преподаватель выставляет оценки

**2.4. Оценочное средство:** Итоговый тест.

**2.4.1. . Содержание:**

**Тест** содержит 20 вопросов.

Пример:

1. Изучение ценностной ориентации базируется на методе:

А. социологический опрос,

Б. статистическая оценка,

В. Экспертная оценка.

2. Изучение проявлений организационной культуры:

А. социологический опрос,

Б. статистическая оценка,

В. Экспертная оценка.

3. К организационным ценностям относятся:

А. инициативность,

Б. прибыль,

В. гарантии занятости.

4. Организация типа «Z» представлена в модели:

А. Питерса-Уотермана,

Б. Оучи,

В. Сате,

Г. Ховстида.

5. Оценка национальной организационной культуры дается в модели:

А. Питерса-Уотермана,

Б. Оучи,

В. Сате,

Г. Ховстида.

6. Сильная культура – это:

А. Культура, направленная на реализацию миссии,

Б. Культура, имеющая высокую разделяемость,

В. Культура, подкрепляемая властными решениями.

7. Слабая культура – это:

А. противоречащая позиции руководства,

Б. имеющая слабую разделяемость,

В. не способствующая развитию.

8. Для рыночной организации гиперсильная культура:

А. Желательна,

Б. Нежелательна,

В.Безразлична.

9. Пассивная культура не допускает:

А. эффективной работы,

Б. инициативы,

В. тесного взаимодействия.

10. Оценка активности / пассивности организационной культуры может быть основана на:1

А. социологическом опросе,

Б. экспертных оценках,

В. как на социологическом опросе, так и на экспертных оценках.

**2.4.2. Критерии, шкала оценки и методические указания по организации и процедуре оценивания**

Основным критерием оценки является количество правильных ответов.

«Отлично» и 75 баллов рейтинговой оценки – 85% и более правильных ответов.

«Хорошо» и 50 баллов – 70% - 84% правильных ответов.

«Удовлетворительно» - и 25 баллов – 50%-69% правильных ответов.

**2.5. Оценочное средство:** вопросы к устному зачету.

**2.5.1. Содержание:**

**Вопросы к зачету**

1. Понятие культуры.
2. Строение системы "Культура".
3. Структуризация общей культуры.
4. Мегакультура и субкультура.
5. Особенности национальной культуры России.
6. Понятие организационной культуры.
7. Строение системы "Организационная культура".
8. Организационные ценности.
9. Проявления организационной культуры в жизнедеятельности организации
10. Декларации культурных установок.
11. Вещественная составляющая организационной культуры.
12. Культуры активные и пассивные
13. Культуры сильные и слабые
14. Культуры динамические и статические.
15. Культуры целенаправленные и неориентированные.
16. Культуры экстравертные и интравертные
17. Культуры открытые и закрытые.
18. Культуры конформистские и конфронтационные
19. Культуры субъективистские и объективистские.
20. Культуры индивидуалистские и коллективисткие
21. Позитивные и негативные субкультуры.
22. Модель Сате.
23. Модель Питерса-Уотермана.
24. Модель Парсонса.
25. Модель Квина-Рорбаха.
26. Модель Ховстида.
27. Модель Лэйн-Дистефано.
28. Модель Оучи.
29. Модель активной / пассивной организационной культуры
30. Оценка состояния организационной культуры на основе социологического опроса
31. Оценка состояния организационной культуры на основе экспертных оценок
32. Структура организационной культуры предприятия
33. Организационная культура и результативность деятельности
34. Принципы формирования рациональной организационной культуры
35. **Критерии получения студентом зачета по дисциплине**

**Итоговый контроль** осуществляется в форме зачета (4 семестр).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины

Текущий контроль и итоговый контроль по дисциплине тесно связаны между собой системой рейтинговой оценки.

Оценка дается по 1000-балльной шкале. Для получения зачета студент должен набрать не менее 500 баллов.

Максимальное количество баллов, получаемых за работу в семестре – 500.

Оценка за работу в семестре осуществляется по следующим направлениям:

1. Посещаемость – до 200 баллов.
2. Активность на занятиях – до 100 баллов.
3. Выполнение домашних практических заданий – до 100 баллов.
4. Итоговый тест по дисциплине – до 100 баллов.

Оценка знаний на зачете (до 500 баллов) дается на основании устных ответов на теоретические вопросы и выполнения практических заданий.

Задание на зачет включает 2 теоретических вопроса. Оценка знаний на зачете дается на основании устных ответов на теоретические вопросы. Максимальная оценка за каждый вопрос 250 баллов.

Зачет проводится в устной форме. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

«Зачтено» или «незачтено» по дисциплине определяется итоговым рейтингом студента, в котором суммируются оценки по итогам работы в семестре и оценки, непосредственно полученные на зачете. При 500 баллах и выше студент получает «зачтено», менее 500 баллов – «незачтено».

**Автор-составитель ФОС:**

**Д.э.н.профессор кафедры менеджмента В. И. Куликов**