

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

для обучающихся

**по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление здравоохранением» (уровень бакалавриата)
в 2022-2023 учебном году**

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
и индикаторами их достижения**

| Результаты освоения ОП (компетенции) | Индикаторы достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | | | Уровень усвоения | | |
|---|---|--|--|--|------------------|----------------|--------------|
| | | Знать | Уметь | Иметь навык (опыт деятельности) | Ознакомительный | Репродуктивный | Продуктивный |
| УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества социально-историческом, этическом философском контекстах. | УК-5.1. Знает: УК-5.1.1. Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации; | Знает основные категории философии, законы исторического развития, принципы межкультурной коммуникации, действующие в рамках организационной культуры; | | | + | | |
| | УК-5.2. Умеет: УК-5.2.3. Умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм; | | Умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм в рамках единой организационной культуры; | | | | |
| | УК-5.3. Владеет: УК-5.3.1. Владеет практическими | | | Владеет практическими навыками анализа | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|
| | навыками анализа философских и исторических фактов, оценки явлений культуры; УК-5.3.2. Владеет способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации. | | | философских и исторических фактов, оценки явлений организационной культуры; Владеет способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации в рамках единой организационной культуры. | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|

2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование.

2.2.1. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-5.1.1.-УК-5.3.2.

1. Проведите оценку организационной культуры ГУП «Волгофарм» по методике Камерона-Куинна.

2.2.2. Перечень вопросов для собеседования

| № | Вопросы для промежуточной аттестации | Проверяемые индикаторы достижения компетенций |
|----|--|---|
| 1. | Формирование концепции организационной культуры и ее роль в менеджменте. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 2. | Понятие организационной культуры и ее свойства. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 3. | Структура и уровни организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |

| | | |
|-----|---|---------------------|
| 4. | Функции корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 5. | Системный подход к исследованию организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 6. | Слои организационной культуры и их взаимосвязи. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 7. | Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 8. | Факторы внутренней среды в развитии организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 9. | Воздействие корпоративной культуры на организационное поведение. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 10. | Субкультуры и их виды. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 11. | Значение субкультур для развития корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 12. | Характеристика сильных и слабых культур. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 13. | Типологии организационных культур Д. Коула, Ф. Тромпенаарса. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 14. | Типы корпоративной культуры по К. Камерону и Ф. Куинну и их характеристика. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 15. | Параметры организационной культуры и их описание. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 16. | Методы изучения корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 17. | Методика ОСАИ Камерона и Куинна. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |

| | | |
|-----|---|---------------------|
| 18. | Описание и аудит корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 19. | Многомерные измерения организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 20. | Принципы и подходы к формированию организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 21. | Кадровая политика и лидерство как фактор создания организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 22. | Стадии и методы формирования корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 23. | Формирование организационной культуры и имидж организации. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 24. | Методы поддержания организационной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 25. | Корпоративная культура и PR. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 26. | Стратегия организации и ее взаимосвязь с корпоративной культурой. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 27. | Влияние культуры организации на ее эффективность. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 28. | Модель Сате. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 29. | Модель Питерса-Уотермана. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 30. | Модель Парсонса. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 31. | Модель Квина-Рорбаха. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 32. | Развитие организации и изменение корпоративной | УК-5.1.1.-УК- |

| | | |
|-----|--|---------------------|
| | культуры. | 5.3.2. |
| 33. | Стратегия управления культурой организации. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 34. | Методы и механизмы изменения корпоративной культуры. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 35. | Антикризисная организационная культура. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 36. | Основные подходы к трансформации корпоративной культуры и ее основные этапы. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 37. | Кросс-культурные различия в международном бизнесе и их формы. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 38. | Базовые критерии межкультурных различий. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 39. | Проявление кросс-культурных различий в коммуникациях. | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |
| 40. | Обеспечение эффективной деятельности персонала в международных организациях | УК-5.1.1.-УК-5.3.2. |

Обсуждено на заседании кафедры экономики и менеджмента, протокол № 13 от «01» июня 2022 г.

Заведующий кафедрой  С.Ю. Соболева