

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Организационная культура»
для обучающихся по образовательной программе
направления подготовки 38.03.02. Менеджмент, профиль Управление в
здравоохранении (уровень бакалавриата)
форма обучения очная, очно-заочная
на 2023-2024 учебный год**

4.1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, собеседование по контрольным вопросам.

4.1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-5.1.1, УК-5.2.1.

1. 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

2. 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

3. Как называется по Ч. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

- а) культура Аполлона
- б) культура Диониса
- в) культура Гермеса
- г) культура Афины
- д) культура Зевса

4. 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

5. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

- а) У. Оучи
- б) Й. Хейзинга
- в) Э. Шейн
- г) Г. Хофштеде
- д) Д. Мацумото

6. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

- а) дистанция власти (большая – малая)
- б) неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
- в) ответственность (обязательная – необязательная)
- в) мужественность – женственность (мускулинность – фемининность)
- г) ориентация (долгосрочная - краткосрочная)

7. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

- а) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
- б) степень риска, связанного с деятельностью организации
- в) быстрое принятие решений
- г) опыт руководителя
- д) конкурирующие организации

8. 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 (от лат. *ad hoc* по случаю) культура
- б) рыночная культура
- в) клановая культура
- г) бюрократическая культура
- д) культура власти

9. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

- а) М. Бурке
- б) Г. Хофштеде
- в) Т. Дил и А. Кеннеди
- г) С. Ханди
- д) У. Оучи

10. Как называется по Ч. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

- а) культура Аполлона
- б) культура Зевса
- в) культура Гермеса
- г) культура Афины
- д) культура Диониса

4.1.2. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-5.1.1, УК-5.2.1, УК-5.3.1, УК-5.3.2.

Составьте майнд-карту по формированию организационной культуры КБ СМП №7

4.1.3. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-5.1.1, УК-5.2.1.

Формирование концепции организационной культуры и ее роль в менеджменте.

- 1. Понятие организационной культуры и ее свойства.
- 2. Структура и уровни организационной культуры.
- 3. Функции корпоративной культуры.
- 4. Системный подход к исследованию организационной культуры.

4.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта.

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

4.2.1. Пример ситуационной задачи

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-5.1.1, УК-5.2.1, УК-5.3.1, УК-5.3.2.

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

4.2.2. 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-5.2.1.
2.	Понятие организационной культуры и ее свойства.	УК-5.1.1, УК-5.2.1.
3.	Структура и уровни организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2

4.	Функции корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
5.	Системный подход к исследованию организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
6.	Слои организационной культуры и их взаимосвязи.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
7.	Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
8.	Факторы внутренней среды в развитии организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
9.	Воздействие корпоративной культуры на организационное поведение.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
10.	Субкультуры и их виды.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
11.	Значение субкультур для развития корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
12.	Характеристика сильных и слабых культур.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
13.	Типологии организационных культур Д. Коула, Ф. Тромпенаарса.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
14.	Типы корпоративной культуры по К. Камерону и Ф. Куинну и их характеристика.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
15.	Параметры организационной культуры и их описание.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
16.	Методы изучения корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
17.	Методика OCAI Камерона и Куинна.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
18.	Описание и аудит корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
19.	Многомерные измерения организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
20.	Принципы и подходы к формированию организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
21.	Кадровая политика и лидерство как фактор создания организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
22.	Стадии и методы формирования корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
23.	Формирование организационной культуры и имидж организации.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
24.	Методы поддержания организационной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
25.	Корпоративная культура и PR.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
26.	Стратегия организации и ее взаимосвязь с корпоративной культурой.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
27.	Влияние культуры организации на ее эффективность.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
28.	Модель Сате.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2

29.	Модель Питерса-Уотермана.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
30.	Модель Парсонса.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
31.	Модель Квина-Рорбаха.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
32.	Развитие организации и изменение корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
33.	Стратегия управления культурой организации.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
34.	Методы и механизмы изменения корпоративной культуры.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
35.	Антикризисная организационная культура.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
36.	Основные подходы к трансформации корпоративной культуры и ее основные этапы.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
37.	Кросс-культурные различия в международном бизнесе и их формы.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
38.	Базовые критерии межкультурных различий.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
39.	Проявление кросс-культурных различий в коммуникациях.	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2
40.	Обеспечение эффективной деятельности персонала в международных организациях	УК-5.1.1., УК-5.2.3., УК-5.3.1, УК-5.3.2

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента «20» июня 2023 г., протокол № 13

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева