ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 42.03.01 Реклама и связи с общественностью
Направленность (профиль) программы: 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Дисциплина: Основы корпоративной культуры

1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Основы корпоративной культуры» у обучающихся по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью, направленность (профиль) программы 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (уровень бакалавриата), оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы*:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

* Примечание: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 июня 2017 г. № 512)

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 1).

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 1 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	**ИДК-УК-5.1.** Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации.	**Знать:** - Основные понятия и теории: сущность, структуру, функции и критерии эффективности корпоративной культуры; основные подходы к пониманию ее природы. - Типологии и модели: ключевые типы и модели корпоративных культур (культура власти, роли, задачи, личности; метафорические модели: "огород", "лиана", "косяк рыбок" и др.), их специфику и условия применения. - Влияние руководства: классификацию стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный) и их взаимосвязь с типом корпоративной культуры. - Стратегические элементы: содержание, назначение и текстовые особенности миссии, видения, корпоративной философии и кредо организации. - Символические и нарративные элементы: роль и функции корпоративных историй, легенд, обрядов, ритуалов, церемоний и мероприятий в формировании и поддержании культуры.
	ИДК-УК-5.2. Умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических межкультурных норм	**Уметь:** - Анализировать и диагностировать: проводить анализ корпоративной культуры реальной организации, идентифицируя ее тип, ключевые элементы и их согласованность. - Классифицировать и оценивать: определять и классифицировать модели и типологии корпоративной культуры, а также оценивать их эффективность в конкретных организационных условиях. - Разрабатывать базовые элементы: формулировать проектные предложения по разработке или корректировке миссии, видения и корпоративной философии. - Выявлять дисфункции: обнаруживать противоречия между заявленными ценностями (миссия, философия) и реальными практиками (ритуалы, стиль руководства). - Проектировать мероприятия: разрабатывать концепции корпоративных ритуалов и мероприятий, направленных на укрепление желательных ценностей и моделей поведения.

	ИДК-УК-5.3. Владеет практическими навыками анализа философских концепций и исторических фактов, оценки явлений культуры; способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации.	**Владеть:** - Терминологическим аппаратом: понятийным аппаратом в области теории и практики корпоративной культуры. - Навыками анализа: методами анализа текстовых (миссия, философия) и перформансных (ритуалы, истории) компонентов корпоративной культуры. - Методами оценки: навыками оценки влияния корпоративной культуры на поведение персонала и общую эффективность организации. - Навыками презентации и аргументации: способностью представлять результаты анализа и собственные проектные предложения по развитию корпоративной культуры, аргументировано отстаивая свою точку зрения.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования психосоциальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы психосоциальных связей хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области психологии, практические умения и навыки анализа и	Повышенный

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области психологии, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, их структурой и направлениями политики государства; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, содержащейся в плановых документах и отчетности организаций различных правовых форм, публично-правовых образований, а также использования полученных сведений для принятия управленческих решений. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам планирования и контроля кадров, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

1. Что является основным содержанием корпоративной культуры?
2. Каковы основные цели и задачи корпоративной культуры?
3. Перечислите общие характеристики и отличительные признаки корпоративной культуры.
4. Назовите конкретные формы корпоративной культуры?
5. От чего зависит та или иная форма модели корпоративной культуры?
6. Какие средства PR вы считаете уместными использовать при формировании различных моделей корпоративной культуры?
7. Каковы особенности стилей руководства организациями?
8. В чем специфика авторитарного стиля?
9. Специфика демократического и либерального стилей?
10. Каковы основные требования к миссии?
11. В чем сходство и различие понятий миссии и видения?
12. Каковы текстологические и семантические особенности миссии.
13. Каковы основные требования к корпоративной философии?

14. В чем сходство и различие корпоративных философий, применяемых в различных сферах общественной жизни?

15. Каковы виды и типы корпоративных философий?

16. Каковы основные требования к корпоративным обрядам, ритуалам, церемониям?

17. В чем сходство и различие корпоративных мероприятий?

18. Каковы виды и типы корпоративных мероприятий?

Задания для подготовки к деловой / ролевой / имитационной игре

Задание 1. «Этичный ли вы человек?»

Концепция игры: Задача обратиться к незнакомому человеку («Потенциальному партнеру») с коротким сообщением о себе. Предварительно следует поздороваться и сделать комплимент собеседнику. Вести себя так, как обычно ведете себя, завязывая знакомство. При этом следует помнить, что новый человек потенциально может быть партнером по бизнесу или клиентом.

Обсуждение.

Роли: «Инициатор знакомства», «Потенциальный партнер -1». «Потенциальный партнер –2» и пр. (каждый из числа обучающихся в роли «Потенциальный партнер»)

Ожидаемый результат:

- понимание необходимости самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологии реализации в соответствии с целью совершенствования профессиональной деятельности;

- развитие коммуникативных компетенций участников игры в схеме «Знакомство».

Задание 2. «Вхождение в коллектив»

Концепция игры: Задача для Нового члена коллектива состоит в том, чтобы не только обратиться к Коллеге, но и поговорить с ним некоторое время на подготовленную тему, касающуюся профессиональной деятельности выяснить детали вопроса, представляющие интерес для нового участника коллектива.

Одновременно следить за реакцией партнера по общению. Если к концу вашей речи партнер ничем не заинтересовался, то передать инициативу подходящим вопросом (Интересно, как Вам это удается?; - Как в считаете?; - Вы согласны со мной?; - это правда?).

Обсуждение.

Роли: «Новый член коллектива», «Коллега -1». «Коллега –2» и пр. (каждый из числа обучающихся в роли «Коллег»)

Ожидаемый результат:

- развитие навыков коммуникации в устной речи;

- применение навыков самостоятельно строить процесс овладения информацией, отобранной и структурированной для выполнения профессиональной деятельности.

Задание 3. Моральные дилеммы деловых отношений

Концепция игры: Все участники группы являются членами трудового коллектива. Коллектив представляет из себя – “команду равных”. Но есть Недовольный, который претендует на особое к себе отношение, он рассчитывает на привилегии, пытается переложить работу на других, манипулирует руководителем. Недовольный обращается к

участникам, делегируя им свой участок работы. Участник 1 команды равных должен сказать Недовольному фразу: ” У тебя лучше, чем у меня получается”/ “У тебя так же хорошо, как и у меня получается …”). В той же схеме происходит диалог с Участником 2 и пр. Задача участников сконцентрироваться на особенностях поведения, а не на абстрактных качествах Недовольного, не переводить диалог в конфликтные отношения, оставаться в рамках деловых, конструктивных отношений.

Обсуждение.

Роли: Недовольный, Участник 1 команды равных, Участник 2 команды равных и пр. (каждый из числа обучающихся становится участником команды).

Ожидаемые результаты:

- соблюдение принципов деловой этики; реализация этических знаний и особенностей профессиональной этики;

- профессионально-этическое регулирование в деловой сфере; понимание и соблюдение норм и ценностей корпоративной культуры

Задание 4. Самопрезентация

Концепция игры: Оратор занимает место на подиуме (встает на стул). Задача Оратора обратиться ко всем присутствующим с коротким сообщением о себе. В этом сообщении вы расскажите о том каковы ваши профессиональные компетенции, о том, что вы любите и охотно делаете, о своем хобби, актуальных интересах и занятиях. Остальные участники в качестве членов отборочной комиссии будут делать заключение об эффективности Оратора для работы в социальном проекте международного уровня.

Роли: Роль Оратора (поочередно выполняется всеми участниками группы);

Роли других - члены отборочной комиссии. Роли меняются.

Ожидаемые результаты:

- соблюдение универсальных принципов деловой этики в деловых отношениях;

- осуществление профессионально-этического регулирования в деловой сфере;

- соблюдение норм и ценностей корпоративной культуры;

- грамотное и результативное деловое взаимодействие с использованием психологических и риторических средств; ориентация в национальной специфике делового общения

Задания для анализа практических ситуаций

Задание. Представить анализ ораторских способностей героев:

1. Командир конной дивизии х/ф «Свой среди чужих, чужой среди своих» (реж. Н. Михалков)

2. Председатель райисполкома товарищ Саахов х/ф «Кавказская пленница» (реж. А. Гайдай)

3. Генерал, руководитель юнкерского училища х/ф «Сибирский цирюльник» (реж. Н. Михалков)

4. Председатель гаражного кооператива х/ф «Гараж» (реж. Э. Рязанов)

5. Руководитель статистического управления х/ф «Служебный роман» (реж. Э. Рязанов)

Задание. Представить анализ содержания текста с точки зрения риторики (по материалам видеозаписей):

- В. Соловьев
- Ф. Бондарчук
- Н. Михалков

Задание. Представить прогноз на защиту выпускной квалификационной работы.

Как дефицит подготовки может повлиять на результаты, если у выпускника:

1. Не продуман костюм
2. Нет выразительности при чтении доклада
3. Есть презентация, но она не синхронизирована с текстом доклада
4. если доклад и презентация читаются впервые
5. Громкость, темп речи не воспринимаются слушателями, они постоянно просят говорить громче

Задание. Перечислить наиболее частые ошибки, которые вы можете распознать во время публичных выступлений или ходе делового общения с разных позиций:

1. Требования к выступающим во время дискуссии
2. Использование невербальных средств
3. Использование аргументации и опровержения в тексте выступления
4. Дикция
5. Грамматическая правильность и ясность изложения

Задание. Дать характеристику коллективов с точки зрения деловой этики и корпоративной культуры:

1. Статистическое управление х/ф «Служебный роман» (реж. Э. Рязанов)
2. Гаражный кооператив х/ф «Гараж» (реж. Э. Рязанов)
3. Команда ледокола «Громов» х/ф «Ледокол» (реж. Н. Хомерики)
4. Терапевтическое отделение под руководством заведующего Быкова т/с «Интерны»
5. Команда по художественной гимнастике сборной РФ, руководитель И. Винер

Задания для текущего тестирования

1. Специфический способ организации и развития человеческой жизнедеятельности, представленный в продуктах материального, духовного и художественного труда, в системе социальных норм и учреждений, в духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе – это …

2. Соответствие методов, эффективных в начале деловой беседы, и их характеристик

Использование какого-либо события, сравнения, личного впечатления, анекдота или необычного вопроса, позволяющих образно представить суть проблемы	Метод зацепки

Использование теплых слов, личного обращения, комплиментов, шутки для установления контакта	Метод снятия напряженности
Непосредственный переход к сути дела	Метод прямого подхода
Постановка в начале беседы множества вопросов по ряду проблем, которые будут рассматриваться	Метод стимулирования игры воображения

3. … – набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого сотрудника с учетом его должности, опыта и т.п.

4. Контактное по времени, но дистантное в пространстве и опосредованное техническими средствами общение собеседников

телефонный разговор

деловая переписка

переговоры

5. Контрольно-императивные категории этики

честь и достоинство

смысл жизни и счастье

долг и совесть

добро и зло

6. Основной документ, регулирующий рекламную деятельность во всех странах мира – Международный кодекс …

7. Набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий

правила внутреннего распорядка

корпоративная культура

должностные обязанности

кодекс чести

8. … – форма общественного сознания и вид общественных отношений, направленных на утверждение самоценности личности, равенства всех людей в их стремлении к счастливой и достойной жизни, выражающих идеал человечности, гуманистическую перспективу истории

9. Честь и достоинство – это …

этические категории, которые служат для обозначения нравственных чувств, выражающих моральное отношение человека к самому себе

контрольно-императивные категории, которые отражают особые механизмы морального сознания, направленные на согласование частных интересов с общими

нравственные качества человека, которые он проявляет в деятельности, направленной на достижение добра

правила, нормы, ценности, которыми люди руководствуются в своей деятельности и которые регулируют отношения людей друг к другу

10. … – форма распоряжения, применяемая руководителем в случае, еслион хочет вызвать дискуссию и пробудить инициативность.

11. … этика – совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью

12. Подсистема этикета, определяющая пространственную организацию общения:
этикетная атрибутика
этикетная проксемика
вербальный этикет
мимика и жесты

13. Целеполагающие категории этики
честь и достоинство
смысл жизни и счастье
долг и совесть
добро и зло

14. Каноничные правила представления
младшие по возрасту представляются старшим
лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким
женщина первая представляется мужчине
мужчина первым представляется женщине

15. Фундаментальные принципы административной этики
Гуманизм
Законность
Справедливость
Бюрократизм
безусловная исполнительность

16. Соответствие характеристик коммуникации сфере общения
Четко определена цель коммуникации - …
Жесткая регламентация общения - …
Количество тем для обсуждения ограничено повесткой дня - …
Частый и немотивированный переход от одной темы к другой - …
Не связана с принятием решений - …

17. … – сформировавшийся образ делового человека (организации), в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное влияние на окружающих

18. Статья № … «Закона о рекламе», определяющая признаки недостоверной и недобросовестной рекламы

19. Наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления
Культурология
Логика
Этика
диалектика

20. Социальная … – определенный уровень добровольного отклика со стороны организации на социальные проблемы

21. Автор концепции «свобода как познанная необходимость»
Аристотель
Гегель
Кант
Сартр

22. Тактика проведения переговоров, изначально предполагающая излишне твердую позицию участника ….

23. «Принцип …» заключается в следующем: действия менеджера (или корпорации в целом) этичны, если они способствуют дальнейшему этическому развитию организации.

24. … по этике – постоянно действующие комиссии на уровне совета директоров, руководителей высшего уровня компании, которые оценивают повседневную практику организации с точки зрения морали

25. … описывают систему общих ценностей, норм и правил поведения, которые представляются, с точки зрения организации, обязательными для всех сотрудников

26. Экономические теории, опирающиеся исключительно на рациональные факторы поведения человека – это теории с … подходом.
инженерным (технократическим)
этическим
моральным
материальным

27. Статья № … Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», определяющая основные требования к служебному поведению гражданского служащего

28. … подход к социальной ответственности предусматривает необходимость регулирования социальной ответственности и моральных норм корпораций правительством посредством законов.

29. Этика бизнеса как наука возникает в …
конце XIX века
конце XX века
середине XX века
период формирования буржуазных отношений

30. … – установленный порядок поведения где-либо.

31. Виды барьеров общения
Социальные
Мировоззренческие
Психологические
Межъязыковые
Технические
соматические

Задания для выполнения контрольной работы в рамках текущего контроля
1 вариант
1. Понятие и сущность корпоративной культуры
2.Виды и типы корпоративной культуры

2 вариант
1. Разделение КК на субкультуры
2.Понятие корпоративной этики

3 вариант
1. Влияние субкультур на КК предприятия
2. Структура корпоративной культуры

4 вариант
1. Модели и типы корпоративной культуры
2. Виды и типы корпоративной культуры

5 вариант
1. Сущность управления персоналом.
2. Найдите и выпишите 4 определения корпоративной этики (корпоративной культуры) с указанием источника и автора.

6 вариант

1. Виды и типы корпоративной культуры
2. Принципы и методы управления персоналом

7 вариант
1. Корпоративная культура как инструмент управления.
2. Каковы преимущество хорошего корпоративного управления?

8 вариант
1. Что такое корпоративное управление?
2. Виды и типы корпоративной культуры

9 вариант
1. Модели и типы корпоративной культуры
2.Назовите основные черты немецкой модели корпоративного управления?

10 вариант
1. Назовите основные черты японской модели корпоративного управления?
2. Назовите основные проблемы корпоративного управления в компаниях с государственным участием.

11 вариант
1. Каковы основные особенности практики корпоративного управления в России.
2. Что такое корпоративное управление?

12 вариант
1. Этический уровень организации.
2. Найдите и выпишите 4 определения корпоративной этики (корпоративной культуры) с указанием источника и автора.

13 вариант
1. Почему вопросы корпоративного управления становятся все более актуальными для российских компаний?
2. Что такое корпоративное управление?

14 вариант
1. Модели и типы корпоративной культуры
2.Назовите основные черты японской модели корпоративного управления?

15 вариант
1. Этический уровень организации.
2. Найдите и выпишите 4 определения корпоративной этики (корпоративной культуры) с указанием источника и автора.

16 вариант

1.Этические принципы корпоративного поведения

2. Разработайте этический кодекс вымышленной фирмы

17 вариант

1. Влияние субкультур на КК предприятия

2. Структура корпоративной культуры

18 вариант

1. Какой вид морали вы считаете наиболее предпочтительным? Объясните почему.

2. Какова основная цель разработки этических кодексов организации?

19 вариант

1. Что такое социальная ответственность организации?

2. Назовите «плюсы» и «минусы» социально ответственной политики организации.

20 вариант

1. Какие меры необходимо принимать для повышения уровня этичности в деятельности организаций?

2. Назовите основные разделы правил этики организации.

Задания и рекомендации по подготовке реферата / мультимедиа сообщений / материалов-презентаций и т.п.

Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1. Определить научные подходы, теории, концепции права, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. Осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. Подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. Разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. Подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках права;

6. Подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения правового подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов практик;

7. Подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. Обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) полнота и глубина знаний по теме;

г) обоснованность способов и методов работы с материалом;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению:

а) правильность оформления ссылок на используемую литературу,

б) правильность оформления списка литературы;

в) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;

г) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; иногда отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на вопросы даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на вопросы; отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта работы для студентов осуществляется по последней цифре в номере зачетной книжки по ключу, предложенному в следующей таблице:

Последняя цифра в номере зачетной книжки	Номер темы
1	1, 11, 21…
2	2, 12, 22…
3	3, 13, 23…
4	4, 14, 24…
5	5, 15, 25…
6	6, 16, 26…
7	7, 17, 27…
8	8, 18, 28…
9	9, 19, 29…
0	10, 20, 30…

Темы рефератов:

1. Демократический стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем.
2. Методы оценки социально-психологического климата в коллективе. Формирование команды.
3. Авторитарный стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем.
4. Мотивация сотрудников: основные принципы и подходы
5. Основные принципы взаимоотношений руководителей и подчиненных в организации
6. Баланс интересов как основа корпоративной культуры
7. Факторы, определяющие уровень корпоративной культуры
8. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры
9. Корпоративный кодекс организации и его основные элементы
10. Корпоративные ценности, манеры и привычки
11. Процедуры создания корпоративной культуры и способы ее освоения
12. Самоменеджмент и корпоративная культура работника
13. Управленческая деятельность и ее основные принципы
14. Современная система взглядов на корпоративную культуру.
15. Корпоративные нормы и ценности.
16. Система управления качеством в организации: принципы, уровни, стандарты качества
17. Корпоративная культура как комплексные системные взаимосвязи прогрессивных методов, приемов и средств управления
18. Корпоративная культура как способ формирования единства целей, взглядов и оценок на деятельность организации

19. Формирование социально-производственных связей, морального климата и стиля взаимоотношений в трудовом коллективе

20. Проблемы развития корпоративной культуры в России.

21. Основные этапы эволюции корпорации и корпоративной культуры.

22. Возникновение понятия «корпоративная культура». Отличия организационной и корпоративной культуры

23. Факторы формирования современной корпоративной культуры.

24. Основные типы современной корпоративной культуры.

25. Корпоративная культура: основные понятия нормы и принципы.

26. Деловые коммуникации: цели, особенности, коммуникативные барьеры.

27. Миссия, стиль, имидж предприятия.

28. Корпоративное позиционирование: сущность, содержание, этапы формирования.

29. Структура корпоративной культуры.

30. Материальный и духовный уровни корпоративной культуры.

31. Человеческий капитал – важнейший элемент корпоративной культуры.

32. Формирование положительного имиджа организации.

33. Корпоративная культура и менеджмент.

34. Корпоративная культура и деловая культура.

35. Условия и факторы формирования корпоративной культуры организации.

36. Модели современной корпоративной культуры.

37. Методы диагностики корпоративной культуры. Построение профиля корпоративной культуры организации.

38. Особенности личности руководителя. Соотношение понятий лидерства и руководства.

39. Организация и проведение корпоративных мероприятий.

40. Доминирующая культура и субкультуры в организации.

41. Управление информационно-коммуникационными проектами во внутрикорпоративных связях с общественностью.

42. Корпоративная культура и ее роль в организации.

43. Стиль руководства и корпоративная культура.

44. Миссия и видение. Их значение для корпоративной культуры.

45. Кредо и корпоративная философия. Их значение для корпоративной культуры.

46. История и легенда. Их значение для корпоративной культуры.

47. Обряды, ритуалы, церемонии и корпоративные мероприятия.

48. Слоган организации и его необходимость для корпоративной культуры.

49. Логотип и фирменный шрифт в корпоративной культуре организации.

50. Фирменная цветовая гамма, форма сотрудников и оформление интерьера. Их значение для корпоративной культуры.

51. Корпоративные сувениры и подарки.

52. Виды корпоративной прессы и задачи, решаемые с ее помощью.

53. Роль и функции специалиста по внутрикорпоративным связям с общественностью.

54. Внутрикорпоративные связи с общественностью в условиях кризиса.

4. Оценочные средства промежуточной аттестации для оценивания уровня формирования компетенций, соотнесенного с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

По компоненте компетенций «Знать»:

В форме устного опроса:

1. Демократический стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем.
2. Методы оценки социально-психологического климата в коллективе. Формирование команды.
3. Авторитарный стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем.
4. Мотивация сотрудников: основные принципы и подходы
5. Основные принципы взаимоотношений руководителей и подчиненных в организации
6. Баланс интересов как основа корпоративной культуры
7. Факторы, определяющие уровень корпоративной культуры
8. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры
9. Корпоративный кодекс организации и его основные элементы
10. Корпоративные ценности, манеры и привычки
11. Процедуры создания корпоративной культуры и способы ее освоения
12. Самоменеджмент и корпоративная культура работника
13. Управленческая деятельность и ее основные принципы
14. Современная система взглядов на корпоративную культуру.
15. Корпоративные нормы и ценности.
16. Система управления качеством в организации: принципы, уровни, стандарты качества
17. Корпоративная культура как комплексные системные взаимосвязи прогрессивных методов, приемов и средств управления
18. Корпоративная культура как способ формирования единства целей, взглядов и оценок на деятельность организации
19. Формирование социально-производственных связей, морального климата и стиля взаимоотношений в трудовом коллективе
20. Проблемы развития корпоративной культуры в России.
21. Основные этапы эволюции корпорации и корпоративной культуры.
22. Возникновение понятия «корпоративная культура». Отличия организационной и корпоративной культуры
23. Факторы формирования современной корпоративной культуры.
24. Основные типы современной корпоративной культуры.
25. Корпоративная культура: основные понятия нормы и принципы.
26. Деловые коммуникации: цели, особенности, коммуникативные барьеры.
27. Миссия, стиль, имидж предприятия.

28. Корпоративное позиционирование: сущность, содержание, этапы формирования.

29. Структура корпоративной культуры.

30. Материальный и духовный уровни корпоративной культуры.

31. Человеческий капитал – важнейший элемент корпоративной культуры.

32. Формирование положительного имиджа организации.

33. Корпоративная культура и менеджмент.

34. Корпоративная культура и деловая культура.

35. Условия и факторы формирования корпоративной культуры организации.

36. Модели современной корпоративной культуры.

37. Методы диагностики корпоративной культуры. Построение профиля корпоративной культуры организации.

38. Особенности личности руководителя. Соотношение понятий лидерства и руководства.

39. Организация и проведение корпоративных мероприятий.

40. Доминирующая культура и субкультуры в организации.

В форме тестирования:

1. Понятие «корпоративная культура» в первую очередь включает в себя:

а) Систему материального стимулирования сотрудников

б) Совокупность ценностей, норм и убеждений, разделяемых членами организации

в) Перечень должностных инструкций для каждого работника

г) Свод формальных правил и процедур

2. Какой из перечисленных типов корпоративной культуры характеризуется максимальной гибкостью, ориентацией на краткосрочные проекты и отсутствием жесткой структуры?

а) Культура «огорода»

б) Культура «лианы»

в) Культура «косяка рыбок»

г) Культура «французского сада»

3. Стиль руководства, при котором лидер предоставляет подчиненным полную свободу действий, называется:

а) Авторитарный

б) Демократический

в) Попустительский (либеральный)

г) Ситуационный

4. Миссия организации – это:

а) Краткосрочная финансовая цель

б) Формальное описание организационной структуры

в) Основная цель существования организации, ее социальная причина

г) План развития на ближайший квартал

5. Основное отличие корпоративной легенды от корпоративной истории заключается в том, что легенда:

а) Всегда записывается в официальных документах

б) Имеет яркую эмоциональную окраску и может быть частично мифологизирована

в) Излагается только устно

г) Всегда соответствует historical фактам на 100%

6. Корпоративный ритуал, направленный на укрепление чувства общности среди сотрудников, относится к функциям:

а) Интегративной

б) Адаптивной

в) Регулирующей

г) Имиджевой

7. Какие из перечисленных функций характерны для корпоративной культуры? (Выберите два или более вариантов)

а) Формирование у сотрудников чувства общности

б) Замена системы управления персоналом

в) Повышение эффективности производственных процессов

г) Создание основы для неформального лидерства

д) Полное устранение конфликтов в организации

8. Для «Культуры личности» характерны следующие черты: (Выберите два или более вариантов)

а) Организация существует для обслуживания интересов ее членов

б) Жесткая иерархическая структура

в) Коллектив состоит из ярких индивидуальностей-профессионалов

г) Власть основана на должности, а не на компетенции

д) Структура минимальна и служит для поддержки личностей

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Как бы вы различили сильную и слабую корпоративную культуру на практике?

2. Каким образом корпоративная культура может мешать организационным изменениям?

3. По каким косвенным признакам можно оценить, эффективна ли корпоративная культура в организации?

4. В чем ключевое различие между "культурой власти" и "культурой роли" с точки зрения сотрудника?

5. Какой тип культуры, по вашему мнению, наиболее устойчив в условиях кризиса и почему?

6. Почему в современном бизнесе "культура задачи" часто считается более конкурентной, чем "культура роли"?

7. Какие преимущества и недостатки вы видите в модели "кочующей орхидеи"?

8. Как демократический стиль руководства влияет на формирование корпоративной культуры?

9. Почему авторитарный стиль управления часто приводит к высокой текучести кадров?

10. В каких ситуациях попустительский стиль руководства может быть не просто неудачным, а разрушительным для компании?

11. Чем миссия компании отличается от ее стратегических целей?

12. Какие ошибки чаще всего допускают компании при формулировке миссии?

13. Почему видение, сформулированное руководством, может не разделяться рядовыми сотрудниками?

14. Как корпоративная философия связана с повседневным поведением сотрудников?

15. Почему формальное наличие корпоративной философии еще не гарантирует ее реального влияния на коллектив?

16. Чем корпоративная легенда отличается от корпоративной истории?

17. Какую функцию выполняют корпоративные легенды в адаптации новых сотрудников?

18. Какой тип корпоративных ритуалов наиболее эффективен для сплочения коллектива?

19. Почему даже в цифровую эпоху сохраняется значение живых корпоративных мероприятий?

20. Какие ритуалы могут указывать на наличие в компании неформальной, "теневой" культуры?

21. Как миссия компании влияет на тип формирующейся в ней корпоративной культуры?

22. Какая взаимосвязь существует между стилем руководства и типом корпоративных ритуалов?

23. Почему при слиянии двух компаний часто возникает конфликт корпоративных культур и в чем он может проявляться?

24. Как корпоративная история может быть использована для укрепления лояльности сотрудников?

25. Может ли один тип корпоративной культуры быть эффективным для всех подразделений одной компании?

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Проанализируйте описание рабочей среды в компании (кейс). Определите, какой тип корпоративной культуры в ней доминирует, и аргументируйте свой вывод, ссылаясь на конкретные признаки.

2. Диагностируйте возможные проблемы в коллективе, исходя из описания существующих ритуалов и стиля руководства (кейс). С какими функциями корпоративной культуры эти проблемы связаны?

3. Сравните две модели корпоративных культур (например, "Культура оранжереи" и "Культура косяка рыбок") по следующим критериям: скорость принятия решений, уровень инноваций, устойчивость к внешним изменениям. Какой вывод вы можете сделать об их эффективности в разных отраслях?

4. Проанализируйте текст миссии реальной компании. Оцените его с точки зрения прагматических и семантических аспектов. Насколько эффективно, на ваш взгляд, этот текст выполняет свою роль?

5. Перед вами стоит задача разработать корпоративный ритуал для укрепления командного духа в отделе, где сотрудники работают удаленно. Предложите концепцию такого ритуала (формат, ключевые элементы) и обоснуйте, какую конкретную функцию корпоративной культуры он будет выполнять.

6. Для стартапа в сфере IT сформулируйте проект миссии и видения, которые соответствовали бы "Культуре задачи" или "Культуре личности". Объясните, почему выбранные вами формулировки соответствуют данному типу культуры.

7. Разработайте план корпоративного мероприятия (тематику и ключевые активности), которое помогло бы донести до сотрудников ценности компании, описанные в ее корпоративной философии.

8. Какой стиль руководства был бы наиболее эффективен для компании с "Культурой роли"? Аргументируйте свой ответ, показав взаимосвязь между стилем управления и типом культуры.

9. Руководство компании решило переписать свою историю, приукрасив реальные события. Оцените этичный и практический потенциал такого шага. В какой момент корпоративная история рискует превратиться в неэффективную легенду?

10. Сравните авторитарный и демократический стили руководства с точки зрения их влияния на инновационную активность сотрудников. Какой стиль, на ваш взгляд, более подходит для компаний, работающих на быстро меняющемся рынке, и почему?

11. Кейс: "В результате слияния двух компаний возник конфликт культур: в одной была жесткая "Культура власти", в другой — гибкая "Культура задачи". Предложите конкретные шаги для руководителя по интеграции двух коллективов. В своем плане учитывайте возможные ритуалы, коррекцию миссии и работу с корпоративной историей."

12. Кейс: "Проанализируйте предоставленные описания трех компаний (рекламное агентство, государственное учреждение, крупный завод). Определите для каждой доминирующий тип корпоративной культуры. Обоснуйте свой выбор и предположите, с какими типичными вызовами может столкнуться каждая из этих организаций из-за особенностей своей культуры."

13. Кейс: "Вам поручено разработать корпоративный кодекс для новой компании. Создайте его структуру и наполните ключевыми разделами, исходя из того, что компания стремится к формированию культуры, основанной на ценностях сотрудничества и постоянного развития."

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие

между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 4).

Таблица 4 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетвори тельно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетво рительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.