Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 15.11.2026 16:53:04
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a6f6a27182

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой маркетингового менеджмента

КАФЕДРА МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

_____ Л.В. Балабанова
(подпись)

«19» __февраля__ 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.ДВ.06.02 УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ
(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Программа высшего образования - программа магистратуры

Магистерская программа: Административный менеджмент
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

к.э.н., доцент _____ Е.А. Гасило
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры

от 19.02.2024 г., протокол № 13

Донецк 2024 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Управление корпоративной культурой

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5. Способен вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу.	Тема 1. Содержание, история развития и понятие корпоративной культуры Тема 2. Понятие, категории и ценности корпоративной культуры Тема 3. Типы и модели современной корпоративной культуры Тема 4. Структура современной корпоративной культуры Тема 5. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система Тема 6. Управление корпоративной культурой Тема 7. Диагностика и оценка корпоративной культуры как основа управления ею	2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

№ п/п	**Код контролируемой компетенции**	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики**	**Наименование оценочного средства**
1	ПК-5. Способен вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу.	ИДК-1$_{ПК-5}$ Знает основные методы диагностики, анализа и решения социально-экономических проблем, а также методы принятия решений и их реализации на практике. ИДК-2$_{ПК-5}$ Разрабатывает математические модели и исследует процессы и объекты, выполняет их системный анализ.	Тема 1. Содержание, история развития и понятие корпоративной культуры Тема 2. Понятие, категории и ценности корпоративной культуры Тема 3. Типы и модели современной корпоративной культуры Тема 4. Структура современной корпоративной культуры Тема 5. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система Тема 6. Управление корпоративной культурой Тема 7. Диагностика и оценка корпоративной культуры как основа управления ею	Вопросы для собеседования (устного опроса), разноуровневые задачи и ситуационные задания, тестовые задания, задания для внеаудиторной самостоятельной работы

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу

«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2,5-2	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1,5-1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по следующим оценочным материалам:
«Разноуровневые задачи и ситуационные задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов/задач)
2,5-2	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов/задач)
1,5-1	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов/задач)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов/задач)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3-2,5	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
2-1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Перечень оценочных материалов по учебной дисциплине
«Управление корпоративной культурой»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам / разделам учебной дисциплины
2.	Ситуации и задания	а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей	Задания для решения практических ситуаций
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых контрольных заданий

1. по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Корпоративная культура и менеджмент.
Типы менеджмента.
Основные принципы корпоративного поведения.
Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса.
Тип общей деятельности.
Корпоративная философия и корпоративные отношения.
Черты корпоративной культуры.
Виды, стили и формы корпоративного общения.
Корпоративный кодекс предприятия.
Способы воспитания корпоративного духа.
Структура корпоративного кодекса.

2. по оценочному материалы «Разноуровневые задачи и задания»

Этап 1. Теоретическая часть (домашняя подготовка) Каждая группа изучает один из исторических периодов:

- конец XIX — начало XX века (школа научного управления, Тейлор, Форд);
- 1930–1950-е годы (Хоторнские эксперименты, школа человеческих отношений);
- 1960–1980-е годы (теории организационной культуры, Оучи, Паскаль и Атос);
- 1990-е — 2000-е годы (культура как инструмент управления, модели Шейна, Камерона и Куинна);
- 2010-е — настоящее время (цифровая трансформация, удалённая работа, культура стартапов).

Этап 2. Анализ кейса Каждая группа выбирает реальную организацию, существовавшую или существующую в соответствующем периоде (например, Ford начала XX века, IBM 1960-х, Google 2000-х, современный стартап или компания на удалёнке). Необходимо:

1. Описать, как в этой организации проявлялись три уровня культуры по Шейну (артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления).
2. Соотнести характеристики культуры с историческим контекстом эпохи.
3. Показать, какие элементы современного понимания корпоративной культуры там уже присутствовали, а какие отсутствовали.

Этап 3. Сравнение На занятии группы представляют свои результаты. Совместно заполняется сводная таблица по критериям:

- кто является носителем культуры;
- какие ценности декларируются;
- как культура передаётся новым сотрудникам;
- какова роль руководства;
- как измеряется эффективность культуры.

Этап 4. Рефлексия Каждый студент письменно отвечает на вопрос: какие элементы корпоративной культуры прошлых эпох сохранились в современных организациях, а какие исчезли и почему.

3. по оценочному материалу «Тест»

1. Под управлением корпоративной культурой понимают…

а) процесс внешней адаптации связан с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению;

б) процесс внутренней интеграции связан с установлением и поддержанием эффективных отношений в работе между членами коллектива;

в) совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации;

г)формирование поведения людей, дает членам организации чувство общности и устанавливает осознанный и принимаемый всеми фундамент для принятия решений.

2.Направления управления корпоративной культурой:

а) заявление абстрактных и возвышенных идеалов для подъема энтузиазма для принятия вводимых ценностей и верований;

б) управление культурой;

в) постоянное внимание к деталям реальной жизни в организации;

г)варианты а и б.

3.Корпоративная культура и стратегия соответствуют друг другу – его вид преобразования:

а) поддержание;

б) изменение;

в) формализация;

г)формирование.

4.Корпоративная культура не соответствует стратегии – его вид преобразования:

а) поддержание;

б) изменение;

в) формализация;

г)формирование.

5. Корпоративная культура не сформирована – его вид преобразования:

а) поддержание;

б) изменение;

в) формализация;

г)формирование.

6.Источники формирования корпоративной культуры:

а) взгляды, ценности, представления основателей организации;

б) коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации;

в) новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации и руководителями;

г)варианты б и в.

7.Процесс формирования корпоративной культуры происходит…

а) посредством внешней адаптации;

б) посредством внутренней интеграции компании;

в) посредством установления и поддержания эффективных отношений в работе между членами коллектива;

г) варианты б и в.

8.Выделяют процессы, которые сопровождают формирование мотивации к изменению:

а) достаточное количество противоречащих сложившемуся порядку вещей данных, что приводит к серьезному дискомфорту и дисбалансу;

б) связь противоречащих данных с важными целями и идеями, что вызывает беспокойство и/или чувство вины;

в) достаточная психологическая безопасность, т. е. наличие возможности решить проблему без потери индивидуальности или целостности, что позволяет членам организации согласиться с противоречащими данными, а не отрицать их, защищаясь;

г)варианты б и в.

9.Под формализацией корпоративной культуры понимается…

а) закрепление неформальных ценностей и норм организации в «нормативных» документах;

б) учет требований корпоративной культуры при подборе персонала;

в) влияние корпоративной культуры на адаптацию работников;

г)учет требований корпоративной культуры при планировании численности и структуры персонала.

10. Проблемы приверженности и последовательности изменений в поведении и культуре относится:

а) значительные изменения культуры без изменения поведения;

б) значительные изменения поведения и культуры;

в) значительные изменения поведения без изменения культур;

г)никаких изменений.

4. по оценочному материалу «Доклад»

1. Теоретические основы корпоративной культуры: понятие, структура и функции в системе менеджмента.

2. Историческая эволюция подходов к пониманию корпоративной культуры: от Хоторнских экспериментов до современных концепций.

3. Сравнительный анализ моделей корпоративной культуры (Э. Шейн, К. Камерон и Р. Куинн, Ч. Хэнди, Г. Хофстед).

4. Влияние национальной культуры на формирование корпоративной культуры: кросскультурные аспекты управления.

5. Ценности как ядро корпоративной культуры: классификация, механизмы формирования и трансляции.

6. Корпоративная культура как сложная и открытая система: принципы системного подхода в управлении.

7. Субкультуры и контркультуры в организации: причины возникновения, роль и методы управления.

8. Диагностика корпоративной культуры: методы, инструменты и типичные ошибки исследователя.

9. Методика OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) как практический инструмент оценки культуры.

10. Роль лидера и высшего руководства в формировании и поддержании корпоративной культуры.

11. Управление процессом изменения корпоративной культуры: этапы, стратегии и преодоление сопротивления.

12. Корпоративная культура как фактор мотивации и вовлеченности персонала: механизмы взаимосвязи.

13. Влияние корпоративной культуры на эффективность и результативность деятельности организации.

14. Корпоративная этика и кодекс делового поведения: содержание, разработка и внедрение.

15. Взаимосвязь корпоративной культуры и организационной стратегии: согласование и синхронизация.

16. Роль корпоративных коммуникаций и внутреннего PR в трансляции культурных ценностей.

17. Корпоративные ритуалы, традиции и мифы как инструменты укрепления культурной идентичности.

18. Современные тенденции в управлении корпоративной культурой: цифровизация, удаленная работа и гибкие форматы занятости.

19. Сравнительный анализ корпоративной культуры российских и западных компаний: особенности и перспективы сближения.

20. Практический кейс: разработка программы диагностики и совершенствования корпоративной культуры для конкретного предприятия.

Оценочные материалы по дисциплине «Управление корпоративной культурой» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, магистерская программа Административный менеджмент и рабочей программы учебной дисциплины «Управление корпоративной культурой».

Логика построения рабочей программы дисциплины «Управление корпоративной культурой» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по управлению организациями, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Управление корпоративной культурой» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретические основы корпоративной культуры»; смысловой модуль 2 «Теоретические и практические основы управления корпоративной культурой».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 100 баллов. Минимальное количество баллов составляет 60 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Управление корпоративной культурой» приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	Доклад	
Смысловой модуль 1 «Теоретические основы корпоративной культуры»	9	21	9	4	43
Смысловой модуль 2 «Теоретические и практические основы управления корпоративной культурой»	12	27	12	6	57
Итого	21	48	21	10	100

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования, разноуровневых задач и заданий, тестов по каждой теме и докладов, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой те-

ме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 3 балла по каждой теме.

Разноуровневые задачи и задания - это задания разной сложности или с разным способом выполнения, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом и применить их практически; это важная составляющая реализации компетенций, заложенных в магистерской программе. Разноуровневые задачи и задания, позволяют оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Максимальное количество баллов по разноуровневым задачам и заданиям составляет 3 балла по каждой теме.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 3 балла по каждой теме.

Доклад – это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Максимальное количество баллов за доклад составляет 0,5-1,5 балла по каждой теме.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление корпоративной культурой» осуществляется в форме зачета с оценкой. Зачет проводится путем суммирования накопленных баллов по результатам собеседования, выполнения разноуровневых задач и заданий, решения тестов по каждой теме и докладов, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

В результате зачета обучающийся может набрать максимально 100 баллов, а минимально – 60 баллов.

Таблица 2

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу							**Максимальная сумма баллов**
Смысловой модуль №1					Смысловой модуль №2		
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	100
15	15	14	14	14	14	14	

Примечание. Т1, Т2... Т7 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично» / «зачтено»
75-89	4 «хорошо» / «зачтено»
60-74	3 «удовлетворительно» / «зачтено»
менее 60	2 «неудовлетворительно» / «не зачтено»