

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ПМФИ
филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ
Минздрава России
д.м.н. _____ М.В. Черников
Протокол Ученого совета № 1
от 31 августа 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ «СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В
СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»
(уровень бакалавриата)**

Пятигорск, 2020

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. экон. наук, доцент Багдасарян Д.Г.

РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления федерального государственного бюджетного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский Федеральный университет», Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцент, кандидат экономических наук, Жуковская Наталья Петровна

В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);
- владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).

1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	ОК-5; ОПК-3
1	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.	ОК-5; ОПК-3
2	Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.	ОК-5; ОПК-3
3	Появление культурной индустрии как сектора экономики.	ОК-5; ОПК-3
4	Рождение и утверждение массовой культуры.	ОК-5; ОПК-3
5	Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление.	ОК-5; ОПК-3
6	Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры.	ОК-5; ОПК-3
7	Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение	ОК-5; ОПК-3

	встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость.	
8	Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	ОК-5; ОПК-3
	Возникновение и становление корпорации, корпоративизма.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
1	Первые корпоративные объединения в Древнем Риме.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
2	Внутренняя и внешняя жизнь корпорации.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
3	Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
4	Морские товарищества и горные товарищества.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
5	Формирование первых элементов корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
6	Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-Индская компания. Особенности корпораций Нового времени.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
7	Возрождение корпораций на новой основе в XIX в.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
8	Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
9	Возникновение понятия корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
10	Развитие и роль транснациональных корпораций. Формирование корпоративизма.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
11	Государственный корпоративизм (фашизм).	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
12	Основные социальные институты корпоративизма.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2

Раздел 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
1	Становление современной корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
2	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
3	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
4	Принципы формирования американской корпоративной культуры. Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы. Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
5	Повышение роли корпоративной этики.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
6	Особенности японской корпоративной культуры. Основные принципы японского менеджмента.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2

7	Концепция непрерывного обучения.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
8	Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
9	Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
	Ценности и философия корпоративной культуры	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
1	Основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования. Две группы ценностей.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
2	Понятия корпоративного бренда и имиджа компании, их роль в корпоративной культуре.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
3	Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации. Фирменный стиль.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
4	Основные составляющие фирменного стиля. Носители фирменного стиля.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
5	Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;

Раздел 3. Структура современной корпоративной культуры

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции	
	Структура современной корпоративной культуры	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
1	Системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы. Структура корпоративной культуры Э. Шайна.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
2	Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
3	Культура трудового процесса.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
4	Основные элементы духовной культуры.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
5	Символы, рассказы, герои, девизы и церемонии. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
6	Факторы изменения корпоративной культуры.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
	Основные функции современной корпоративной культуры	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
1	Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
2	Функции корпоративной культуры.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
3	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
4	Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;
5	Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников.	ОК-5; ПК-2	ОПК-3;

Раздел 4. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	Координация предпринимательской деятельности	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
1	Объекты, субъекты и цели предпринимательства	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
2	История предпринимательской деятельности	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
3	Основные черты предпринимательства	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
4	Факторы, обеспечивающие ведущее положение в развитии предпринимательства	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
5	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
6	Основные признаки культурной корпорации.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
	Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
1	Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
2	Стили руководства.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
3	Модели современной корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
4	«Горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
5	Требования к психологическому типу сотрудника.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
6	Технологии формирования корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
7	Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
	Современная корпоративная культура в здравоохранении	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
1	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений, репутационный капитал.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
2	Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
3	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2
4	Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации.	ОК-5; ОПК-3; ПК-2

ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ИЛИ ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

**Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 1
Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры**

Тема 1. Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий

Перечень вопросов к занятию:

1. Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.
2. Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.
3. Появление культурной индустрии как сектора экономики.
4. Рождение и утверждение массовой культуры.
5. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление.
6. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры.
7. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость.
8. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.
2. Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.
3. Появление культурной индустрии как сектора экономики.
4. Рождение и утверждение массовой культуры.
5. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление.
6. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры.
7. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость.

8. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Как происходила историческая эволюция отношений между экономикой и культурой?

2. Что говорил Ш. Бодлер об отношениях между промышленностью и искусством?

3. В чем проявлялась неравномерность развития различных областей культуры?

4. Охарактеризуйте появление культурной индустрии как сектора экономики.

5. Почему происходила ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление?

6. В чем выразилось господство массовой культуры?

7. В чем выразалась маргинализация высокой культуры, подлинного творчества и художественных поисков?

8. Что такое культура постмодернизма?

9. Как изменились отношения между экономикой и культурой в 80-е гг. XX в.?

10. В чем выразалось возрождение и оживление интереса к настоящей, высокой культуре и подлинному искусству?

11. Создание Всемирной комиссии по культуре и развитию при ООН и ЮНЕСКО.

12. Синергия между экономикой и культурой как условие восстановления единства между различными видами человеческой деятельности.

13. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Приведите 5 причин появления в России интереса к проблематике корпоративной культуры

2. Из журналов «СоцИс», «Управление персоналом», «Человек и труд» и «Проблемы теории и практики управления» выписать названия статей с указанием автора, посвященных культуре организации, и классифицировать данные статьи по следующим основаниям:

а. год публикации (до 1992 г., 1992–99 гг., после 1999 г.);

б. используемая в статье терминология (корпоративная культура, организационная культура, социокультура, культура организации);

с. основная проблематика публикации (осознание культуры, формирование и изменение культуры, выделение особенностей культуры).

Перечень тем рефератов:

1. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.

2. Мифодизайн в культуре организации.

Фонд тестовых заданий по теме № 1:

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

- а) организационная культура;**
- б) корпоративный дух;
- в) философия организации;
- г) социокультура организации;
- д) организационное развитие;
- е) социально-психологический климат.

2. Что такое корпоративная культура?

а) признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации;

б) совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе;

в) образ жизни, мышления, действия и существования организации;

г) совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции;

д) способ выполнения работы в конкретной организации;

е) специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела.

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой:

а) 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;

б) круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации;

в) 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;

г) 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени, разворачивающуюся во времени и пространстве спираль;

д) 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации.

4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

а) ценности организации;

б) нормы поведения в организации;

в) мировоззрение организации;

г) ролевые модели поведения в организации;

д) миссию организации;

е) стратегию развития организации.

5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:

а) внешний вид офиса компании;

б) язык компании;

- в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
 - г) легенды компании;
 - д) **символический менеджмент;**
 - е) рекламу выпускаемой продукции.
6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:
- а) **внешний вид офиса компании;**
 - б) язык компании;
 - в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
 - г) легенды компании;
 - д) символический менеджмент;
 - е) рекламу выпускаемой продукции.
7. В культуре организации можно выделить:
- а) **доминантную культуру;**
 - б) локальную культуру;
 - в) **субкультуру;**
 - г) **контркультуру;**
 - д) местную культуру;
 - е) положительную культуру.
8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:
- а) хорошую культуру;
 - б) локальную культуру;
 - в) **положительную культуру;**
 - г) функционально значимую культуру;
 - д) отрицательную культуру;
 - е) негативную культуру.
9. Корпоративная культура выполняет следующие функции:
- а) **смыслообразующую;**
 - б) рекреативную;
 - в) общественной памяти;
 - г) распределительную;
 - д) воспроизводственную;
 - е) поддерживающую.
10. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:
- а) **анализ корпоративной культуры;**
 - б) адаптацию корпоративной культуры;
 - в) исследование корпоративной культуры;
 - г) построение профиля корпоративной культуры;
 - д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;

Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма

Перечень вопросов к занятию:

1. Первые корпоративные объединения в Древнем Риме.
2. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций.

3. Морские товарищества и горные товарищества.
4. Внутренняя и внешняя жизнь корпорации.
5. Формирование первых элементов корпоративной культуры.
6. Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-Индская компания.
7. Особенности корпораций Нового времени. Возрождение корпораций на новой основе в XIX в.
8. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы.
9. Возникновение понятия корпоративной культуры.
10. Развитие и роль транснациональных корпораций. Формирование корпоративизма.
11. Государственный корпоративизм (фашизм).
12. Основные социальные институты корпоративизма.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Первые корпоративные объединения в Древнем Риме.
2. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций.
3. Морские товарищества и горные товарищества.
4. Внутренняя и внешняя жизнь корпорации.
5. Формирование первых элементов корпоративной культуры.
6. Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-Индская компания.
7. Особенности корпораций Нового времени. Возрождение корпораций на новой основе в XIX в.
8. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы.
9. Возникновение понятия корпоративной культуры.
10. Развитие и роль транснациональных корпораций. Формирование корпоративизма.
11. Государственный корпоративизм (фашизм).
12. Основные социальные институты корпоративизма.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Как происходило формирование первых корпоративных объединений в Древнем Риме (IV в. до н. э.)?
2. Как происходило возникновение, становление и развитие средневековых корпораций (XI – XIV вв.)?
3. Средневековые корпорации на основе сословий: рыцари, студенты, ремесленники, купцы.
4. Основные элементы ремесленной корпорации.
5. Морские товарищества и горные товарищества.
6. Главный корпоративный принцип.
7. Внутренняя жизнь корпорации: профессиональная регламентация, финансы, контроль, полиция, правосудие.
8. Внешняя жизнь корпорации, отношения с государственной и городской властями.

9. Формирование первых элементов корпоративной культуры.
10. Золотой век средневековых корпораций (XV - XVI вв.).
11. Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-Индская компания.
12. В чем были особенности корпораций Нового времени?
13. Сложности и трудности в развитии корпораций в XVII – XVIII вв.

Противостояние ремесел и промышленности.

14. Что такое корпорация? Назовите основные характеристики корпорации.

15. Что такое внутренняя и внешняя среда корпорации?

16. В чем роль транснациональных корпораций (ТНК) в национальной и мировой экономике?

17. Что такое корпоративизм?

18. Что такое государственный корпоративизм (фашизм)?

19. Что такое профсоюз? Назовите виды профсоюзов.

20. Когда возникло понятие корпоративной культуры? Назовите функции корпоративной культуры.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. В литературе найти и выписать 5 определений корпоративной культуры с указанием источника и автора. Все определения можно разбить на две основные группы.

К первой группе относятся определения, в которых указывается на элементы корпоративной культуры. Например, организационная культура – признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации (Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 55).

Вторая группа объединяет определения, в которых культура организации рассматривается как способ существования, адаптации к внешней среде. Например, определение Э. Шейна, представленное ниже.

Перечень тем рефератов:

1. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом.

2. Различия в понимании истоков формирования и сущности культуры корпорации: рационалистический и феноменологический подходы.

Фонд тестовых заданий по теме № 2:

1. Оценка корпоративной культуры включает в себя:

а) анализ корпоративной культуры;

б) адаптацию корпоративной культуры;

в) исследование корпоративной культуры;

г) построение профиля корпоративной культуры;

д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;

е) внедрение новой ценности в организации.

2. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

а) интервью;

- б) включенное наблюдение;**
- в) анализ документов;**
- г) анкетный опрос;**
- д) тест;
- е) экспертный опрос.

3. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение:

- а) клиентов компании;**
- б) сотрудников компании;**
- в) собственников компании;
- г) контролирующих органов;
- д) практикантов;
- е) прессы.

4. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на клиентов;**
- б) на технологию;
- в) на коммуникации;
- г) на издержки;
- д) на компанию;
- е) на сотрудников.**

5. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...

- а) миссии развития компании;
- б) стратегии развития компании;
- в) ценностей компании;**
- г) результатов компании;
- д) клиентов компании;
- е) собственников компании.

6. Изменение корпоративной культуры включает в себя:

а) изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера;

б) изменение стиля управления кризисом или конфликтом;

в) перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;

г) изменение критерия стимулирования;

д) смена акцентов в кадровой политике;

е) смена организационной символики и обрядности.

7. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

а) выявлению типов корпоративной культуры;

б) выявлению аспектов корпоративной культуры;

в) анализу корпоративной культуры;

г) диагностике корпоративной культуры;

д) анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре;

е) анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом;

8. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как:

- а) часть к целому;**
- б) целое к части;
- в) общее к частному;
- г) частное к общему;
- д) причина к следствию;
- е) следствие к причине.

9. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся:

- а) низкое качество работы и товаров;**
- б) создание союзов в надежде на счастливую случайность;
- в) промедление с выполнением своих обязанностей;**
- г) безоговорочное подчинение руководству;**
- д) жесткие цены;
- е) малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы.

10. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

- а) создание материальных ценностей во всем многообразии форм;**
- б) разрешение конфликтов с учетом статусов участников;
- в) получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей;**
- г) приоритет интересов межличностных отношений, а не нужд производства при разрешении деловых проблем;
- д) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа;
- е) повышение характеристик этичности сотрудников организации.

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 2 Основные понятия и ценности корпоративной культуры

Тема 3. Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры

Перечень вопросов к занятию:

1. Становление современной корпоративной культуры.
2. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.
3. Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.
4. Принципы формирования американской корпоративной культуры.
5. Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы.
6. Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры.
7. Повышение роли корпоративной этики.
8. Особенности японской корпоративной культуры.
9. Основные принципы японского менеджмента.
10. Концепция непрерывного обучения.
11. Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры.
12. Формула «предприятие есть люди».

13. Патерналистские традиции.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры. Повышение роли корпоративной этики.
2. Особенности японской корпоративной культуры.
3. Основные принципы японского менеджмента.
4. Концепция непрерывного обучения.
5. Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры.
6. Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Как происходило становление современной корпоративной культуры в 70-80-е гг. XX в.?
2. Назовите условия и факторы формирования современной корпоративной культуры.
3. В чем общее и особенное корпоративной культуры и культуры в целом?
4. Перечислите материальные и нематериальные компоненты корпоративной культуры.
5. В чем заключается преобладание духовной составляющей?
6. Что такое чувство коллективной идентичности?
7. Каким образом корпоративная культура влияет на экономическое сознание коллектива данного предприятия?
8. Принципы формирования американской корпоративной культуры.
9. Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы.
10. Назовите важные характеристики эффективной организационной структуры.
11. Какую цель преследует создание такой организационной структуры, которая соответствует потребностям бизнеса и наилучшим образом использует способности людей?
12. Назовите отличительную особенность американской корпоративной культуры.
13. Назовите особенности японской корпоративной культуры.
14. Основные принципы японского менеджмента.
15. Назовите отличительные черты японского менталитета и японской корпоративной культуры.
16. Что такое система пожизненного найма?
17. Какая роль отводится коллективизму в формировании японской модели корпоративной культуры?
18. Что такое концепция непрерывного обучения?
19. Поясните формулу «предприятие есть люди».
20. Что такое патерналистские традиции?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Дайте определения понятиям: «материальная культура», «духовная культура», «социокультура».
2. Приведите авторские определения корпоративной культуры согласно приведенной таблицы.
3. Выделите наиболее сильную и наиболее слабую стороны каждой из моделей организации работы операционных систем (с запасами на входе и на выходе, с запасами на входе, с запасами на выходе, без запасов).

Автор	Определение
С. Робинс	
Д. Джаффе	
Г. Хофстед	
Георгий Михайлец	
С.В. Рубцов	
В.В. Томилов	
Л. Розенштиль	
Оух	
Х. Шварц	
С. Шекня	
Е.Н. Штейн	
С. Коссен	
А. Смолкин, Н. Самоукина	
Б. Дэвис, С. Филп	
Э. Шейн	
Материал из Википедии	

Перечень тем рефератов:

1. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративными отношениями в компании.
2. Влияние экономического кризиса на политику развития корпоративной культуры компании.
3. Этика глобализирующегося общества.

Фонд тестовых заданий по теме № 3:

1. Какое из словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

- а) организационная культура;**
- б) корпоративный дух;
- в) философия организации;
- г) социокультура организации;
- д) организационное развитие;
- е) социально-психологический климат.

2. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

- а) интервью;**
- б) включенное наблюдение;**
- в) анализ документов;**
- г) анкетный опрос;**
- д) тест;
- е) экспертный опрос.

3. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение:

- а) собственников компании;
- б) прессы;
- в) клиентов компании;**
- г) сотрудников компании;**
- д) контролирующих органов;
- е) практикантов.

4. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на технологию;
- б) на клиентов;**
- в) на компанию;
- г) на коммуникации;
- д) на издержки;
- е) на сотрудников.

5. Оценка корпоративной культуры возможна на основе:

- а) результатов компании;
- б) собственников компании;
- в) миссии развития компании;
- г) стратегии развития компании;
- д) ценностей компании;**
- е) клиентов компании.

6. Изменение корпоративной культуры включает в себя:

- а) смена организационной символики и обрядности;
- б) смена акцентов в кадровой политике;
- в) изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера;**
- г) изменение стиля управления кризисом или конфликтом;

д) перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;

е) изменение критерия стимулирования.

7. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

а) ценностно-образующая;

б) коммуникационная;

в) инновационная;

г) познавательная;

д) стабилизационная;

е) нормативно-регулирующая.

8. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

а) ценностно-образующая;

б) нормативно-мотивирующая;

в) коммуникационная;

г) нормативно-коммуникационная;

д) познавательная;

е) стабилизационная;

ж) нормативно-регулирующая;

з) инновационная.

9. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

а) ценностно-образующая;

б) нормативно-мотивирующая;

в) коммуникационная;

г) нормативно-коммуникационная;

д) мотивирующая;

е) познавательная;

ж) стабилизационная;

з) нормативно-регулирующая.

10. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни.

а) ценностно-образующая;

б) нормативно-мотивирующая;

в) коммуникационная;

г) нормативно-коммуникационная;

д) мотивирующая;

е) познавательная;

ж) нормативно-регулирующая.

Тема 4. Ценности и философия корпоративной культуры

Перечень вопросов к занятию:

1. Основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования.

2. Две группы ценностей.
3. Понятия корпоративного бренда и имиджа компании, их роль в корпоративной культуре.
4. Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации.
5. Фирменный стиль.
6. Основные составляющие фирменного стиля.
7. Носители фирменного стиля.
8. Философия компании.
9. Философия ведущих мировых корпораций.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования.
2. Две группы ценностей.
3. Понятия корпоративного бренда и имиджа компании, их роль в корпоративной культуре. Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации.
4. Фирменный стиль. Основные составляющие фирменного стиля. Носители фирменного стиля.
5. Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Назовите основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования.
2. Назовите две группы ценностей.
3. Что такое корпоративный бренд и имидж компании, их роль в корпоративной культуре?
4. Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации.
5. Что такое фирменный стиль фирмы?
6. Что такое определенный «информационный носитель»?
7. Назовите основные составляющие фирменного стиля.
8. Назовите носители фирменного стиля.
9. Что такое философия компании и в чем она выражается?
10. Приведите примеры философий ведущих мировых корпораций.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Сформулировать на основе ценностей, выделенных ранее, философию конкретной организации.
2. Привести 5 отличий корпоративной культуры и имиджа компании.
3. Привести 5 отличий корпоративной культуры и организационного развития.
4. Привести 5 отличий корпоративной культуры и социально-психологического климата.
5. Описать имиджевую структуру культуры конкретной организации.

6. Привести два примера цепочки «ценность – игровая структура – имиджевая структура» конкретной организации.

Перечень тем рефератов:

1. Проблематика репутационного менеджмента в условиях информационного общества.

2. Социальные сети как коммуникационный канал формирования корпоративной репутации.

3. Корпоративная мифология, корпоративная культура и корпоративная репутация.

Фонд тестовых заданий по теме № 4:

1. Понимание имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует более позитивному и эмоциональному его восприятию, используется в каком смысле:

а) в широком смысле;

б) в узком смысле.

2. Основным субъектом социальной политики являются:

а) политические партии

б) общественные объединения

в) человек

г) государство

3. Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности

а) содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями

б) социальное страхование, социальная защита и государственные гарантии, обеспечение предоставления государственных услуг, стабильная заработная плата

в) участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование

г) безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях

4. Определение формы проявления социальной ответственности личности:

а) прямая и обратная

б) открытая, закрытая, скрытая, непосредственная, обратная, негативная

в) прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная

г) прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная

5. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:

- а) этика бизнеса
- б) культура управления
- в) социальная ответственность**
- г) юридическая ответственность

6. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплён впервые в:

- а) 1965
- б) 1949**
- в) 1970
- г) 1991

7. Детализируйте виды социальной ответственности человека:

- а) личная, коллективная
- б) положительная, отрицательная
- в) внутренняя, внешняя**
- г) прямая и обратная

8. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:

- а) развитие высших ценностей, сохранение культурных ценностей
- б) наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение
- в) освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие**
- г) отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей

9. Положительные качества КСО для государства заключаются в:

- а) оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях
- б) обеспечении низких конкурентных преимуществ
- в) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами**
- г) ограничения повышения уровня жизни отдельных слоев общества; развития партнерства между частными и государственными секторами

10. Из скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии:

- а) стратегического, управленческого, практического уровней управления**
- б) высшего органа управления, исполнительного органа управления, контролирующего органа управления
- в) высшего, среднего и низового уровней управления
- г) стратегического, среднего и контролирующего органа управления

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 3 Структура современной корпоративной культуры

Тема 5. Структура современной корпоративной культуры

Перечень вопросов к занятию:

1. Системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы.
2. Структура корпоративной культуры Э. Шайна.
3. Материальный и духовный уровни.
4. Элементы материальной культуры.
5. Культура трудового процесса.
6. Основные элементы духовной культуры.
7. Символы, рассказы, герои, девизы и церемонии как видимое воплощение основных ценностей корпоративной культуры.
8. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.
9. Факторы изменения корпоративной культуры.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы.
2. Структура корпоративной культуры Э. Шайна.
3. Материальный и духовный уровни.
4. Элементы материальной культуры.
5. Культура трудового процесса.
6. Основные элементы духовной культуры.
7. Символы, рассказы, герои, девизы и церемонии. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.
8. Факторы изменения корпоративной культуры.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. В чем заключается системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы?
2. Структура корпоративной культуры Э. Шайна.
3. Материальный и духовный уровни корпоративной культуры
4. Элементы материальной культуры.
5. Культура трудового процесса.
6. Основные элементы духовной культуры.
7. Что такое доминирующая культура, субкультура и контркультура?
8. Перечислите факторы изменения корпоративной культуры

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Привести примеры разных «языков» в различных организациях.
2. Привести примеры лозунгов конкретных предприятий.
3. Привести примеры лозунгов для вашей организации (если таковые отсутствуют, то сформулировать самостоятельно).
4. Привести примеры легенд конкретной организации.

5. Привести примеры игр и маневров конкретной организации.
6. Привести примеры ритуалов, происходящих в организации.
7. Выделить положительные и отрицательные функции ритуалов.
8. Привести примеры героев конкретной организации.
9. Привести примеры символического менеджмента конкретной организации
10. Привести примеры субкультур вашей организации: доминирующей и отличающейся от нее (указать на различия в ценностях).

Перечень тем рефератов:

1. Корпоративная мифология, корпоративная культура и корпоративная репутация.
2. Репутация и корпоративная идентичность.
3. Влияние менеджмента на формировании корпоративной репутации.
4. Роль государственных институтов в формировании репутации организации
5. Роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности.

Фонд тестовых заданий по теме № 5:

1. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:
 - а) клановую культуру;
 - б) адхократическую культуру;**
 - в) иерархическую культуру;
 - г) рыночную культуру.
2. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:
 - а) клановую культуру;
 - б) адхократическую культуру;
 - в) иерархическую культуру;
 - г) рыночную культуру.**
3. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:
 - а) авторитарная культура;
 - б) бюрократическая культура;
 - в) культура, ориентированная на задачу;
 - г) культура, ориентированная на человека.**
4. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:
 - а) авторитарная культура;
 - б) бюрократическая культура;
 - в) культура, ориентированная на задачу;**
 - г) культура, ориентированная на человека.
5. Какой культуре присуще такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:
 - а) западной деловой культуре;**

- б) восточной деловой культуре.
6. Какой культуре присуще такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:
- а) западной деловой культур;
б) восточной деловой культуре.
7. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:
- а) западной деловой культуре;**
б) восточной деловой культуре.
8. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:
- а) на уровне личности;
б) на уровне группы;
в) на уровне организации.
9. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:
- а) на уровне личности;**
б) на уровне группы;
в) на уровне организации.
10. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:
- а) на уровне личности;
б) на уровне группы;
в) на уровне организации.

Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры

Перечень вопросов к занятию:

1. Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие.
2. Функции корпоративной культуры.
3. Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников.
4. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
5. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников.
2. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
3. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников

Вопросы для устного опроса студентов:

1. В чем сходство и различие общей и корпоративной культуры?
2. Назовите функции корпоративной культуры.
3. В чем заключается оценочно-нормативная функция корпоративной культуры?

4. В чем заключается регламентирующая и регулирующая функция корпоративной культуры?

5. В чем заключается познавательная функция корпоративной культуры?

6. В чем заключается смыслообразующая функция корпоративной культуры?

7. В чем заключается коммуникационная функция корпоративной культуры?

8. В чем заключается функция общественной памяти корпоративной культуры?

9. В чем заключается функция сохранения и накопления опыта корпорации корпоративной культуры?

10. В чем заключается рекреативная функция корпоративной культуры?

11. Как влияет корпоративная культура на мотивацию сотрудников?

12. В чем суть иерархической теории потребностей А.Маслоу?

13. Каким образом влияют устоявшиеся нормы коллектива на его участников?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Обозначить и классифицировать факторы, влияющие на корпоративную культуру.

2. Обозначить функции культуры организации.

3. Обозначить функции униформы.

Перечень тем рефератов:

1. Воздействие репутации на оценочную стоимость корпорации.

2. Количественные и качественные методы оценки корпоративной репутации.

3. Корпоративная социальная ответственность в практике современных бизнес-компаний.

Фонд тестовых заданий по теме № 6:

1. Основным субъектом социальной политики являются:

а) политические партии;

б) общественные объединения;

в) человек;

г) государство.

2. Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности

а) содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями

б) социальное страхование, социальная защита и государственные гарантии, обеспечение предоставления государственных услуг, стабильная заработная плата

в) участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование

г) **безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях**

3. Определение формы проявления социальной ответственности личности:

а) прямая и обратная

б) открытая, закрытая, скрытая, непосредственная, обратная, негативная

в) прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная

г) прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная

4. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:

а) этика бизнеса

б) культура управления

в) социальная ответственность

г) юридическая ответственность

5. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплён впервые в:

а) 1965

б) 1949

в) 1970

г) 1991

6. Детализируйте виды социальной ответственности человека:

а) личная, коллективная

б) положительная, отрицательная

в) внутренняя, внешняя

г) прямая и обратная

7. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:

а) развитие высших ценностей, сохранение культурных ценностей

б) наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение

в) освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие

г) отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей

8. Положительные качества КСО для государства заключаются в:

а) оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях

б) обеспечении низких конкурентных преимуществ

в) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами

г) ограничения повышения уровня жизни отдельных слоев общества; развития партнерства между частными и государственными секторами

9. Правительство какой страны обеспечивает финансовую поддержку малого и среднего бизнеса для реализации политики охраны окружающей среды:

- а) Франция
- б) все ответы верны
- в) Италия
- г) Германия

10. С скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии

а) стратегического, управленческого, практического уровней управления

б) высшего органа управления, исполнительного органа управления, контролирующего органа управления

в) высшего, среднего и низового уровней управления

г) стратегического, среднего и контролирующего органа управления

Примеры заданий текущего контроля успеваемости по разделу 4 Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия

Тема 7. Современная корпоративная культура и этика

Перечень вопросов к занятию:

1. Объекты, субъекты и цели предпринимательства
2. История предпринимательской деятельности
3. Основные черты предпринимательства
4. Факторы, обеспечивающие ведущее положение в развитии предпринимательства
5. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.

6. Основные признаки культурной корпорации

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Объекты, субъекты и цели предпринимательства
2. История предпринимательской деятельности
3. Основные черты предпринимательства
4. Факторы, обеспечивающие ведущее положение в развитии предпринимательства
5. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.

6. Основные признаки культурной корпорации

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Что такое предпринимательство?
2. Назовите основные субъекты и объекты предпринимательства.
3. Что такое корпоративная культура?

4. Каким образом этические нормы влияют на корпоративную культуру?

5. В чем заключаются национальные особенности корпоративной культуры и этики?

6. В чем специфика американской корпоративной этики?

7. В чем особенности японской национальной корпоративной этики?

8. Назовите основные признаки культурной корпорации.

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Найти в литературе или Интернете по три примера кодекса профессиональной этики.

2. Найти в литературе или Интернете этические кодексы поведения различных компаний и проанализировать, как в них отражены и решены проблемы микро- и макроэтики.

3. Подумать над вопросом «Какому этическому правилу – функционально-дифференцированному или универсальному – должен последовать принимающий этическое решение?»

4. Разработать для своей специальности кодекс профессиональной этики.

5. Опишите причины повышения внимания к этике бизнеса.

Перечень тем рефератов:

1. Моральные проблемы международного бизнеса

2. Проблемы предпринимательства в России

3. Особенности формирования профессионального самосознания специалистов

Фонд тестовых заданий по теме № 7:

1. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:

а) **прямые методы исследования;**

б) косвенные методы исследования.

2. Реализация проектов и программ по развитию социальной ответственности организации:

а) **не требует обязательного привлечения внешних специалистов (экспертов, консультантов)**

б) требует отдельных проектов со своими бюджетами

в) может полностью осуществляться работниками организации в рамках поставленных им обязанностей по штатную заработную плату

3. Кто такие стейкхолдеры:

а) клиенты компании

б) работники компании

в) конкуренты компании

г) **заинтересованные стороны компании**

4. Какой этап в развитии корпоративной социальной ответственности является наиболее значимым для общества:

а) пятый этап

б) четвертый этап

в) последний этап

г) второй этап

5. Разработка программ по социальной ответственности начинается:

а) по выявлению актуальных проблем

б) по поиску необходимых средств

в) по определению целей

6. Какими годами начинается первый этап развития КСО:

а) 1900 — 1920 годы

б) 1980 — 1989 годы

в) 1920 — 1950 годы

г) 1960 — 1970 годы

7. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

а) клановую культуру;

б) адхократическую культуру;

в) иерархическую культуру;

г) рыночную культуру.

8. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

а) клановую культуру;

б) адхократическую культуру;

в) иерархическую культуру;

г) рыночную культуру.

9. Термин «социальное государство» впервые появился в Конституции:

а) Украине в 1849 году;

б) Великобритании в 1939 году;

в) Германии в 1949 году;

г) Франции в 1950 году.

10. В основной функции социального государства относятся:

а) обеспечение верховенства закона и юридического равенства гражданина и государства;

б) определение прав всех граждан на участие в формировании органов государственной власти и контроль за их деятельностью;

в) все ответы верны;

г) все ответы не верны.

Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия

Перечень вопросов к занятию:

1. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.

2. Стили руководства.

3. Модели современной корпоративной культуры.

4. Управленческие концепции ведущих мировых компаний.

5. «Горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент.
6. Требования к психологическому типу сотрудника.
7. Технологии формирования корпоративной культуры.
8. Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры.
9. Основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры.

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.
2. Стили руководства.
3. Модели современной корпоративной культуры.
4. «Горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент.
5. Требования к психологическому типу сотрудника.
6. Технологии формирования корпоративной культуры.
7. Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры. Основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Назовите основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия.
2. Как стиль руководства влияет на формирование корпоративной культуры?
3. Назовите модели современной корпоративной культуры.
4. Что такое «горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент?
5. Какие требования предъявляются к психологическому типу сотрудника?
6. Каким образом ценности и организационные нормы формируют корпоративную культуру?
7. Каким образом личные ценностные ориентации сотрудников влияют на ценности самой организации?
8. Назовите основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры:

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Приведите примеры управленческих концепций ведущих мировых компаний.
2. Опишите технологии формирования корпоративной культуры.

Ситуационные задачи

Проанализировать следующие ситуации и предложить их решение с точки зрения различных этических концепций.

Ситуация 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема

продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.

Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?

Ситуация 2. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы.

Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Ситуация 3. Вы – менеджер фирмы, выпускающей средства по уходу за волосами. Фирма приступила к выпуску нового шампуня, препятствующего образованию перхоти и эффективного даже при разовом применении. Однако специалист по маркетингу вашей фирмы рекомендует в инструкции на этикетке указать, что шампунь следует применять дважды при каждом мытье головы. Дополнительного эффекта потребитель не получит, но шампунь будет расходоваться в два раза быстрее, и, следовательно, увеличится объем продаж.

Что Вы предпримите и почему?

Перечень тем рефератов:

1. Мировой опыт формирования корпоративной культуры.
2. Кадровая политика как базисный компонент корпоративной культуры государств Европы и Америки.

Фонд тестовых заданий по теме № 8:

1. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

- а) авторитарная культура;
- б) бюрократическая культура;
- в) культура, ориентированная на задачу;
- г) **культура, ориентированная на человека.**

2. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

- а) авторитарная культура;
- б) бюрократическая культура;
- в) **культура, ориентированная на задачу;**
- г) культура, ориентированная на человека.

3. Какой культуре присущи такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

а) западной деловой культуре;

б) восточной деловой культуре.

4. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:

а) западной деловой культуры;

б) восточной деловой культуре.

5. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:

а) западной деловой культуре;

б) восточной деловой культуре.

6. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

7. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

8. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

9. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относятся к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:

а) прямые методы исследования;

б) косвенные методы исследования.

10. Понимание имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует более позитивному и эмоциональному его восприятию, используется в каком смысле:

а) в широком смысле;

б) в узком смысле.

Тема 9. Современная корпоративная культура в здравоохранении

Перечень вопросов к занятию:

1. Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений, репутационный капитал.

2. Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации.

3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.

4. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации

Задания для самостоятельной работы:

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений, репутационный капитал.

2. Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации.

3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.

4. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации.

Вопросы для устного опроса студентов:

1. Назовите принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений,

2. Что такое репутационный капитал медицинской организации?

3. Может ли корпоративная культура быть инструментом совершенствования менеджмента медицинской организации?

4. Какие факторы влияют на формирование корпоративной культуры в медицинской организации?

Задания для практического (семинарского) занятия:

1. Анализ корпоративной культуры конкретной медицинской организации (по выбору).

Перечень тем рефератов

1. Проблема социальной ответственности медицинской организации.

2. Формирование личностных ценностных ориентаций сотрудников медицинских организаций для максимального сближения их с ценностями самой организации.

Фонд тестовых заданий по теме № 9:

1. Основным субъектом социальной политики являются:

а) политические партии

б) общественные объединения

в) человек

г) государство

2. Выделите из перечисленных виды внутренней социальной ответственности

а) содействие социальной безопасности, партнерские отношения с потребителями

б) социальное страхование, социальная защита и государственные гарантии, обеспечение предоставления государственных услуг, стабильная заработная плата

в) участие в благотворительных мероприятиях, медицинское и социальное страхование

г) **безопасность труда работников, стабильность и поддержка социально-значимой зарплаты, развитие персонала через образовательные программы, оказание помощи работникам в критических ситуациях**

3. Определение формы проявления социальной ответственности личности:

а) прямая и обратная

б) открытая, закрытая, скрытая, непосредственная, обратная, негативная

в) **прямая, обратная, открытая, скрытая, непосредственная, опосредованная**

г) прямая, обратная, открытая, опосредованная, скрытая, пассивная

4. Добровольная реакция на социальные проблемы общества со стороны государства — это:

а) этика бизнеса

б) культура управления

в) **социальная ответственность**

г) юридическая ответственность

5. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплён впервые в:

а) 1965

б) **1949**

в) 1970

г) 1991

6. Детализируйте виды социальной ответственности человека:

а) личная, коллективная

б) положительная, отрицательная

в) **внутренняя, внешняя**

г) прямая и обратная

7. Назовите этапы формирования развития социальной ответственности человека:

а) развитие высших ценностей, сохранение культурных ценностей

б) наличие ресурсов для решения социальных проблем и первоначальное знакомство с ними восприятие ценностей и их усвоение

в) **освоение личностью системы ценностей духовной культуры, конкретно — личностное усвоение ценностей, творческое их применение и развитие**

г) отстаивания интересов и ценностей государства, изучение культурных ценностей

8. Положительные качества КСО для государства заключаются в:

а) оказания помощи работникам предприятия в критических ситуациях

б) обеспечении низких конкурентных преимуществ

в) обеспечении повышения уровня жизни граждан; развития партнерства между частными и государственными секторами

г) ограничения повышения уровня жизни отдельных слоев общества; развития партнерства между частными и государственными секторами

9. Правительство какой страны обеспечивает финансовую поддержку малого и среднего бизнеса для реализации политики охраны окружающей среды:

а) Франция

б) все ответы верны

в) Италия

г) Германия

10. Из скольких уровней состоит структура управления социальной ответственности на предприятии

а) стратегического, управленческого, практического уровней управления

б) высшего органа управления, исполнительного органа управления, контролирующего органа управления

в) высшего, среднего и низового уровней управления

11. Кто является главным пропагандистом социальной ответственности

а) НАТО;

б) ООН;

в) СНГ;

г) ЮНЕСКО;

д) МОТ;

е) Международный стандарт ISO 14001.

12. Специальные кодексы по социальным вопросам существуют в:

а) Германия, Украина;

б) Украина, Франция;

в) Украина, Италия;

г) Германии, Франции;

д) Испании, Украины;

е) России, Португалии.

13. На конституционном уровне термин «социальное государство» был закреплен впервые в:

а) 1965;

б) 1950;

в) 1949;

г) 1970;

д) 1991;

е) 1849.

14. Детализируйте виды социальной ответственности человека:

а) личная, коллективная;

б) положительная, отрицательная;

в) личная, внутренняя;

г) внутренняя, внешняя;

- д) положительная, личная;
- е) прямая и обратная.

15. Правительство какой страны обеспечивает финансовую поддержку малого и среднего бизнеса для реализации политики охраны окружающей среды:

- а) Франция;
- б) Италия;
- в) Украина;
- г) Россия;
- д) Германия;**
- е) все ответы верны;
- ж) все ответы не верны

Комплект контрольных заданий по темам дисциплины

Вариант № 1

1. Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте.
2. Субкультуры в организациях, их характеристика. Роль субкультур в управлении корпоративной культурой.
3. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
4. Современная корпоративная культура в здравоохранении.

Тесты

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?
 - а) организационная культура;**
 - б) корпоративный дух;
 - в) философия организации;
 - г) социокультура организации;
 - д) организационное развитие;
 - е) социально-психологический климат.
2. Что такое корпоративная культура?
 - а) признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации;
 - б) совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе;
 - в) образ жизни, мышления, действия и существования организации;
 - г) совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции;**
 - д) способ выполнения работы в конкретной организации;
 - е) специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела.

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой:
- а) 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;**
 - б) круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации;
 - в) 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;
 - г) 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени, разворачивающуюся во времени и пространстве спираль;
 - д) 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации.
4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:
- а) ценности организации;**
 - б) нормы поведения в организации;**
 - в) мировоззрение организации;
 - г) ролевые модели поведения в организации;
 - д) миссию организации;
 - е) стратегию развития организации.
5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:
- а) внешний вид офиса компании;**
 - б) язык компании;**
 - в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
 - г) легенды компании;**
 - д) символический менеджмент;**
 - е) рекламу выпускаемой продукции.

Вариант № 2

1. Характеристика модели корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.
2. Поведение персонала организации как элемент корпоративной культуры.
3. Различия в понимании истоков формирования и сущности культуры корпорации: рационалистический и феноменологический подходы.
4. Современная корпоративная культура медицинских организаций.

Тесты

1. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:
- а) внешний вид офиса компании;**
 - б) язык компании;
 - в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
 - г) легенды компании;
 - д) символический менеджмент;
 - е) рекламу выпускаемой продукции.
2. В культуре организации можно выделить:

- а) доминантную культуру;**
- б) локальную культуру;
- в) субкультуру;**
- г) контркультуру;**
- д) местную культуру;
- е) положительную культуру.

3. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:

- а) хорошую культуру;
- б) локальную культуру;
- в) положительную культуру;**
- г) функционально значимую культуру;
- д) отрицательную культуру;
- е) негативную культуру.**

4. Корпоративная культура выполняет следующие функции:

- а) смыслообразующую;**
- б) рекреативную;
- в) общественной памяти;
- г) распределительную;
- д) воспроизводственную;
- е) поддерживающую.**

5. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:

- а) анализ корпоративной культуры;**
- б) адаптацию корпоративной культуры;
- в) исследование корпоративной культуры;
- г) построение профиля корпоративной культуры;
- д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
- е) внедрение новой ценности в организации.

Вариант № 3

1. Основные функции корпоративной культуры, их реализация.

2. Интегрированные маркетинговые коммуникации и их возможности формирования корпоративной культуры.

3. Проблема социальной ответственности организации.

4. Корпоративная культура медицинских учреждений.

Тесты

1. Оценка корпоративной культуры включает в себя:

- а) анализ корпоративной культуры;
- б) адаптацию корпоративной культуры;
- в) исследование корпоративной культуры;**
- г) построение профиля корпоративной культуры;
- д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
- е) внедрение новой ценности в организации.

2. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

- а) интервью;**
- б) включенное наблюдение;**
- в) анализ документов;**
- г) анкетный опрос;**
- д) тест;
- е) экспертный опрос.

3. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение:

- а) клиентов компании;**
- б) сотрудников компании;**
- в) собственников компании;
- г) контролирующих органов;
- д) практикантов;
- е) прессы.

4. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на клиентов;**
- б) на технологию;
- в) на коммуникации;
- г) на издержки;
- д) на компанию;
- е) на сотрудников.**

5. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...

- а) миссии развития компании;
- б) стратегии развития компании;
- в) ценностей компании;**
- г) результатов компании;
- д) клиентов компании;
- е) собственников компании.

2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к экзамену:

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
2.	Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
3.	Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
4.	Возникновение и развитие средневековых корпораций (15-16 вв.)	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
5.	Становление корпораций в индустриальную эпоху.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
6.	Развитие и роль транснациональных корпораций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
7.	Основные черты западных корпораций в 20 веке.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
8.	Становление корпораций в современной России.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
9.	Становление современной корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
10.	Влияние национального менталитета (европейский, азиатский, американский) на корпоративную культуру.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
11.	Типы корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
12.	Принципы формирования американской корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
13.	Особенности японской корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
14.	Ценности и идеалы корпоративной культуры, факторы их формирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
15.	Основные функции корпоративной культуры, их реализация.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
16.	Факторы и условия формирования и развития корпоративной культуры предприятия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
17.	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
18.	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
19.	Организация и корпорация: сходства и различия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
20.	Характеристика модели корпоративной культуры Э. Шейна.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
21.	Характеристика модели корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
22.	Роль человеческого капитала в корпоративной культуре.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
23.	Отрицательные характеристики корпоративизма.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19

24.	Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
25.	Субкультуры в организациях, их характеристика, роль в управлении корпоративной культурой.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
26.	Культура руководства предприятием и персоналом.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
27.	Современные стили управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
28.	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Стимулирование профессионального роста.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
29.	Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
30.	Корпоративная культура и менеджмент.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
31.	Корпоративная культура и совершенствование инновационных процессов в современной организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
32.	Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
33.	Корпоративный бренд и имидж компании, их роль в корпоративной культуре.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
34.	Значение престижа и имиджа фирмы. Формирование положительного имиджа предприятия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
35.	Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
36.	Фирменный стиль – средство формирования имиджа компании. Основные составляющие и носители фирменного стиля.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
37.	Философия компании, опыт ведущих мировых корпораций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
38.	Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
39.	Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
40.	Коучинг: инструмент корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
41.	Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
42.	Объекты, субъекты и цели предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
43.	История предпринимательской деятельности	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
44.	Основные черты предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
45.	Факторы, обеспечивающие ведущее положение в развитии предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
46.	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
47.	Основные признаки культурной корпорации	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
48.	Проблемы этики бизнеса и делового общения в России.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
49.	Национальные особенности корпоративной культуры и этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-

		2, ПК-19
50.	Специфика американской корпоративной этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
51.	Особенности японской национальной корпоративной этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
52.	Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и организационные нормы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
53.	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских организаций, репутационный капитал.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
54.	Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
55.	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
56.	Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки,	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории,	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетворительно)

<p>явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.