

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы
Кафедра менеджмента и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись) 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине

Корпоративная культура

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление образовательным учреждением»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
доцент (подпись) Бессмертная В.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и
экономической безопасности от « 05 » 02 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
менеджмента и экономической
безопасности

(подпись)

В.Н. Тисунова

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Корпоративная культура»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Кто первым сформулировал термин «Корпоративная культура»?

- А) Хельмут фон Мольтке
- Б) Генри Форд
- В) Акио Морита
- Г) Ричард Бренсон

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Выберите один правильный ответ

Какое определение является верным?

- А) корпоративная культура – это комплекс правил, связанный только с внешним видом сотрудников предприятия
- Б) корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, требующий доказательства начальства своим подчиненным
- В) корпоративная культура – это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения
- Г) корпоративная культура – это комплекс мероприятий самодеятельности коллективов предприятия

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Выберите один правильный ответ

Носители корпоративной культуры – это:

- А) высший менеджмент компании
- Б) только генеральный директор
- В) сотрудники нижней ступени
- Г) сотрудники компании всех уровней

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Выберите один правильный ответ

Оценка корпоративной культуры возможна на основе

- А) миссии развития компании
- Б) стратегии развития компании
- В) ценностей компании

Г) результатов компании

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

5. Выберите один правильный ответ

К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся

А) ритуалы

Б) оборотные активы

В) мифы

Г). коммуникации

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

6. Выберите один правильный ответ

Модель процесса изменений, основанную на организации дисбаланса между движущими и сдерживающими силами, разработал

А) Р. Куинн

Б) Д. Зонненфельд

В) К. Левин

Г) Р. Уоттерман

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между процессами формирования корпоративной культуры и жизненными циклами организации:

Жизненный цикл
организации

Описание процесса

1) Создания

А) Интегративная роль общеразделяемых ценностей организационной культуры

2) Роста

Б) Основатели компании руководствуются предыдущим опытом создания организации и ее культурных ценностей

3) Замедления
роста

В) Закрепление общеразделяемых ценностей при помощи героев и символов, которые формируют у персонала соответствующий опыт

4) Зрелости

Г) Приверженность персонала ценностям профессионализма, инновационности и лояльности организации как основа преодоления кризиса

5) Нового роста

Д) Формализация критериев отбора и методов социализации персонала

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Д, 4-А, 5- Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Установите соответствие между формулировками компонентов корпоративной культуры:

Компоненты корпоративной культуры	Характеристика
1) Ценности компании	А) Неформальные и официальные правила, по которым происходит взаимодействие между сотрудниками
2) Правила поведения сотрудников	Б) Ритуалы, формирование которых происходило естественным путём.
3) Нормы взаимоотношения в коллективе	В) Зафиксированные стандарты, регулирующие внутренние рабочие процессы, например, дресс-код, система штрафов и премий, количество перерывов
4) Традиции	Г) Принципы, на которых основывается взаимодействие с клиентами, партнёрами, коллегами

Правильный ответ: 1-Г, 2-В, 3-А, 4-Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

3. Установите соответствие между типами экологической культуры и уровнями мотивации и вовлеченности сотрудников:

Типы экологической культуры	Уровни мотивации и вовлеченности сотрудников
1) Культура «соблюдения»	А) Инициативность, готовность и добровольное участие в дополнительных экологических мероприятиях. Высокий уровень внутренней мотивации
2) Культура «выполнения»	Б) Низкий уровень мотивации и вовлеченности сотрудников
3) Культура «непрерывного улучшения»	В) Обязательное участие сотрудников в дополнительных экологических мероприятиях

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите этапы формирования корпоративной культуры по порядку:

- А) формулирование стандартов поведения членов организации
- Б) определение миссии организации, базовых ценностей

В) разработка символики
Г) формирование традиций организации
Правильный ответ: Б, А, Г, В
Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-3.1)

2. *Расположите моменты, которые учитываются при анализе корпоративной культуры в хронологическом порядке:*

- А) ценности (ценностные ориентации), которых должен придерживаться сотрудник
- Б) базовые предположения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях
- В) «символика», посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации

Правильный ответ: Б, А, В
Компетенции (индикаторы): УК-1 (УК-3.1)

3. *Установите последовательность действий при адаптации нового сотрудника:*

- А) знакомство с корпоративной культурой
- Б) обучение
- В) проведение собеседования для оценки адаптации
- Г) ознакомление с функциональными обязанностями

Правильный ответ: А, Г, Б, В
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. *Расположите этапы процесса планирования потребностей в персонале:*

- А) определение текущего штатного расписания
- Б) анализ будущих задач организации
- В) формирование требований к новым позициям
- Г) оптимизация численности персонала

Правильный ответ: А, Б, В, Г
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

5. *Установите последовательность действий при увольнении сотрудника:*

- А) проведение беседы о причинах увольнения
- Б) передача обязательных документов
- В) составление приказа об увольнении
- Г) сдача сотрудником материальных ценностей

Ответ: А, В, Г, Б
Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Корпоративная культура – это система убеждений, ценностей и ожиданий, определяющих _____ поведения в организации.

Правильный ответ: нормы

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Объективная организационная культура – это все то, что можно увидеть, что связано с _____ окружением в организации.

Правильный ответ: физическим

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Обряд – это стандартное _____, проводимое в определенное время и по специальному поводу.

Правильный ответ: мероприятие

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Ценности – это _____, которых придерживаются все сотрудники, когда общаются между собой, с клиентами и партнёрами.

Правильный ответ: правила и принципы

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

5. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, согласно которой компания берёт на себя добровольные дополнительные обязательства по решению _____ проблем и кладёт их в основу своей деловой политики.

Правильный ответ: социальных

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

6. *Напишите пропущенное слово (словосочетание)*

Принцип системности, обеспечивает эффективность реализации функций и _____ корпоративной социальной ответственности в системе корпоративного управления

Правильный ответ: направлений

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Назовите три уровня по мнению Эдгара Шейна по которым необходимо изучать культуру организации.

Правильный ответ: три уровня по мнению Эдгара Шейна по которым необходимо изучать культуру организации: артефактов; провозглашаемых ценностей; базовых представлений

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Ответьте на вопрос:

Что относится к элементам корпоративной культуры?

Правильный ответ: к элементам корпоративной культуры относятся: миссия, ценности, символика, стиль общения, стратегия развития, этика, мотивация, традиции, мероприятия, трудовой распорядок. Они позволяют направить силы всех сотрудников компании на достижение бизнес-целей

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Ответьте на вопрос:

Какая корпоративная культура называется сильной?

Правильный ответ: сильная корпоративная культура – это культура, в которой большинство членов организации разделяют общие ценности и представления. Она характеризуется тем, что неписанные правила, существующие в организации, в значительной степени совпадают с тем, что зафиксировано в инструкциях, стратегических документах и символах компании

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Ответьте на вопрос:

Какие типы корпоративной культуры относятся к классификации Ч. Ханди?

Правильный ответ: на основе своих исследований Ч. Ханди выделил 4 типа организационной культуры: культура власти, ролевая культура, культура задачи и культура личности

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

5. Ответьте на вопрос:

Назовите основные показатели экологической культуры компании?

Правильный ответ: к показателям корпоративной экологической культуры относят приверженность сотрудников экологическим целям компании, а также характеристики поведения сотрудников в отношении охраны окружающей среды, в том числе проявление личной ответственности и лидерских качеств по недопущению негативного воздействия на окружающую среду, инициативность при решении экологических задач, вовлеченность в экологическую деятельность компании и т.д.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

6. Ответьте на вопрос:

Как улучшить взаимодействие между сотрудниками и руководством?

Правильный ответ: рекомендации по улучшению коммуникации между сотрудниками и руководством:

1. Регулярные совещания и обратная связь. Регулярные совещания между сотрудниками и руководством способствуют своевременному обмену информацией и получению обратной связи. Это позволяет решать проблемы в ранней стадии и учитывать мнения всех участников.

2. Стимулирование открытости и доверия. Руководство должно создать атмосферу доверия и открытости, чтобы сотрудники чувствовали себя свободно делиться своими мыслями и идеями, а также сообщать обо всех возникающих проблемах

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Раскройте организационные уровни культуры корпорации?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: культура корпорации представляет собой как бы два организационных уровня:

– на верхнем уровне представлены такие видимые факторы, как одежда, символы, организационные церемонии, рабочая обстановка. Верхний уровень представляет элементы культуры, имеющие внешнее видимое представление;

– на более глубоком уровне располагаются ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников в компании. Ценности второго уровня тесно связаны с визуальными образцами (слоганами, церемониями, стилем деловой одежды и др.), они как бы вытекают из них и обозначают их внутреннюю философию.

Эти ценности поддерживаются и вырабатываются сотрудниками организации, каждый работник компании должен разделять их или хотя бы показывать свою лояльность по отношению к принятым корпоративным ценностям.

Ценности организации являются ядром организационной культуры, на основе которых вырабатываются нормы и формы поведения в организации.

Критерии оценивания: наличие в ответе приближенного текста к ожидаемому результату

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. *Дайте развернутый ответ на вопрос:*

Охарактеризуйте 4 основных вида корпоративной культуры компании

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат: выделяют 4 основных вида корпоративной культуры компании:

1. Иерархический. Компания действует по чётко установленным правилам, опирается на традиционные ценности и жёсткую вертикаль власти.

2. Рыночный. Все действия организации и её сотрудников направлены на успех и достижение цели.

3. Клановый. На работе царит дружеская, «семейная» атмосфера, поощряется неформальное общение и относительно свободное выражение собственного мнения.

4. Адхократия. Поощряется творчество, нестандартный подход, эксперименты и инновации.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех видов

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Корпоративная культура» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление образовательным учреждением».

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы



Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)