

Кафедра

Управления

Б1.О.12

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина

Корпоративная культура

По направлению подготовки

38.04.02 « Менеджмент»

Профиль (программа
магистратуры)

«Управление проектом»

Форма обучения

Очная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры

Протокол заседания № 10 от « 15 » мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 952.. В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Управление проектом» в процессе обучения по дисциплине «Корпоративная культура» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Анализирует и учитывает этику делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии в межкультурной среде;	Знать: - ф у н к ц и и корпоративных ценностей. Уметь: - п р и м е н я т ь основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде. Владеть: - н а в ы к а м и делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями	Семестр 1 Тема 1. Формирование и развитие корпоративной культуры в организации. Тема 4. Корпоративная культура многонациональных корпораций	Тема 1 Устный опрос Тема 4 Выполнение практического задания

	УК-5.2. Формирует толерантные отношения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;	межкультурной среды организации. Знать: - к о д е к с корпоративной культуры; - к о н ц е п ц и ю корпоративной социальной ответственности Уметь: -выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач; Владеть: навыками культуры толерантного поведения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач.	Тема 2. . Корпоративная социальная ответственность Тема 3. Корпоративный кодекс компании	Тема 2 Участие в семинаре дискуссии Тема 3 Участие в семинаре дискуссии
--	---	---	--	---

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Примерные темы к устному опросу

Тема 1. Формирование и развитие корпоративной культуры в организации.

1. Сущность корпоративной культуры и управления
2. Корпорация как форма осуществления бизнеса
3. Формирование корпоративной культуры и среды
4. Типы корпоративных управлений
5. Признаки корпоративной культуры
6. Факторы эффективности корпоративной культуры в деятельности
7. Понятие развития корпоративной культуры
8. Анализ внутренней структуры и ее влияние на формирование корпоративной культуры в организации.

9. Анализ внешнего окружения и его влияние на формирование корпоративной культуры в организации.

Критерии оценивания устного ответа

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один или несколько из заданных вопросов, активно отвечал на дополнительные вопросы;
оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;
оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов;
оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, не отвечал на дополнительные вопросы.

Практическая работа

Тема 4 Корпоративная культура многонациональных корпораций

Ситуация 1. Боб Маккьюри, возглавляющий с 1993 г. подразделение компании «Тойота» в США, обладает совершенно уникальным, отличающим его от других руководителей стилем руководства. Данный стиль не внушает никакой любви к Бобу со стороны подчиненных, тем не менее подразделение, возглавляемое им, работает успешно. Он всегда приезжает в офис к 6 ч утра. По дороге на работу он успевает переговорить по телефону с несколькими менеджерами фирмы по интересующим его вопросам. В офисе он первым делом просматривает и анализирует подготовленные отчеты о продажах. Затем вызывает менеджеров тех подразделений, показатели которых снизились, и предельно жестко выясняет причины, нередко прибегая к административным мерам. Его работа заканчивается поздно ночью. Что же заставляет Боба работать так напряженно? Безусловно, это желание обойти успешно продвигающуюся вперед фирму-конкурента «Хонда» и довести объем продаж машин своей марки на рынке США до 10%. Боб убежден, что при существующей сейчас конкуренции на рынке управление компанией должно быть достаточно жестким. Резкий и агрессивный стиль руководства Боб использует и при общении со своими японскими коллегами, часто вызывая их недоумение. Но результаты работы Боба ошеломляют. Согласно основному критерию в оценке любого руководителя — способность получать максимальную отдачу от подчиненных, — Боб является весьма успешным руководителем и, как отметил один из сотрудников, заставляет исполнителя превосходить собственные ожидания и представления о себе

Задание 1. Охарактеризуйте стиль руководства Боба. Опишите для какого типа культуры такой стиль наиболее характерен? Является ли данный стиль успешным? Обоснуйте свою позицию. Хотели бы вы работать под руководством Боба? Каков его механизм мотивации своих служащих?

Ситуация 2. Типографию научно-производственного объединения уже пять лет возглавляет г-жа Писарева. Она очень активна и все силы отдает работе. Вот что она говорит: «С утра до вечера я на ногах. Я все должна делать сама, потому что даже незначительная ошибка обходится нам дорого. Иногда я очень устаю, но ведь работа доставляет радость! Мои сотрудницы отзывчивы и исполнительны, прекрасно информируют меня обо всех проблемах.

Чтобы не допускать ошибок, они показывают мне все материалы, прежде чем отдать в печать. Перед версткой я проверяю сигнальный экземпляр. Сотрудницы постоянно уточняют у меня отдельные детали задания. Оригиналы изданий они отдают мне на хранение, чтобы они не пропали. В конечном счете, я ведь несу ответственность за все, что происходит в типографии. Мой начальник, заместитель директора объединения, может быть уверен в продуктивной работе типографии. Он по мере возможностей заботится о нас, недавно приобрел новую печатную машинку, правда, гораздо важнее была бы покупка мощного ксерокса. У него много работы, и мы здесь его не видим и не слышим. Раз в две недели он заглядывает и спрашивает, все ли в порядке, пьет с девочками чай с принесенными им конфетами и уходит. После таких встреч у меня и моих сотрудниц всегда поднимается настроение. Наш начальник очень обаятельный человек».

Задание 1. Опишите, что неправильно в действиях руководителя типографии г-жи Писаревой? Действительно ли она должна отвечать за все, что происходит в типографии? Как вы оцениваете покупку заместителем директора печатной машинки? Что вы скажете о его стиле руководства?

Критерии оценивания практических работ

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если в работе зафиксированы логичные и понятные ответы на все вопросы; там, где необходимо, присутствуют поясняющие схемы; у схем есть объясняющий текст, название; соблюдены правила оформления работы.

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответы на вопросы зафиксированы недостаточно полно и понятно; в изображённых схемах есть недочёты; пропущен один вопрос; правила оформления работы соблюдены.

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа сделана «на отвяжись»; ответы зафиксированы не на все вопросы; схем не хватает или в их изображении есть нелогичность, ошибки; работа оформлена не совсем верно и корректно.

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа не сдана; работа списана у других студентов; в ответах на вопросы нет логики; схем мало, они с ошибками или схем нет совсем.

Примерные темы к проведению семинара-дискуссии

Тема 3. Корпоративный кодекс компании

1. Типы корпоративных культур.
- 2 Проектирование корпоративной культуры на момент начала работы организации.
3. Модель корпоративной культуры Дениэля Денисона
4. Модель корпоративной культуры Э. Шайна
5. Модель оценки корпоративной культуры Камерона – Куинна
6. Модель жизненного цикла организационной культуры И.Адизиса
7. Типология корпоративной культуры Г. Хофштеде
8. Классификация корпоративной культуры Дила-Кеннеди.
9. Модель корпоративной культуры МакКинси.

10. Конструирование корпоративной культуры – проектирование в 8 шагов.
11. Формирование корпоративной культуры С.Кови.
12. Принципы культуры качества Деминга.
13. Типология организационной культуры Лэйн и Дистефано.

Тема 2. Корпоративная социальная ответственность

1. Понятие социальных технологий управления культурой корпорации
2. Корпоративная культура и удовлетворенность трудом персонала.
3. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям корпоративной культуры.
4. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры корпорации.
5. Обучение и развитие персонала различных организационных культур.
6. Технологии оценки и аттестации персонала различных организационных культур.
7. Управление диверсифицированной корпорацией.
8. Стратегия корпорации и глобальная стратегия управления диверсифицированной корпорацией.
9. Этапы развития корпоративного планирования.
10. Типы стратегий: корпоративная, деловая, функциональная.
11. Концепция корпоративного управления.
12. Особенности российской модели корпоративного управления.

Критерии оценивания к семинару-дискуссию:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

Список вопросов для подготовки к экзамену

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1. Анализирует и учитывает этику делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии в межкультурной среде;

Обучающийся знает: функции корпоративных ценностей.

1. Корпоративная культура - объект социологического исследования.
2. Корпоративная культура как синтез различных видов деятельности и культуры.
3. Корпоративная культура и менеджмент.
4. Подходы к типологии корпоративной культуры: Дж. Зоненфельда; Т. Дейла и А. Кеннеди.
5. Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.
6. Коучинг: инструмент корпоративной культуры.
7. Корпоративная культура как проекция национальной культуры.
8. Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.
9. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.
10. Организационная культура
11. Понятие прикладной этики и ее структура.
12. Проблемы этики бизнеса и делового общения в России.
13. Интегрированные маркетинговые коммуникации и их возможности формирования корпоративной культуры.
14. Поведение персонала организации как элемент корпоративной культуры.
15. Условия и факторы конструктивного разрешения деловых конфликтов.
16. Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес среде.
17. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
18. Мифодизайн в культуре организации.
19. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом.
20. Различия в понимании истоков формирования и сущности культуры корпорации: рационалистический и феноменологический подходы.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2. Формирует толерантные отношения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;

Обучающийся знает: кодекс корпоративной культуры;
- концепцию корпоративной социальной ответственности

1. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративными отношениями в компании.
2. Влияние экономического кризиса на политику развития корпоративной культуры компании
3. Этика глобализирующегося общества.
4. Моральные проблемы международного бизнеса.
5. Проблема социальной ответственности организации.
6. Особенности формирования профессионального самосознания специалистов
7. Проблемы этики бизнеса в России
8. Проблематика репутационного менеджмента в условиях информационного общества.
9. Социальные сети как коммуникационный канал формирования корпоративной репутации.
10. Корпоративная мифология, корпоративная культура и корпоративная репутация.
11. Репутация и корпоративная идентичность.
12. Влияние менеджмента на формирование корпоративной репутации.
13. Роль государственных институтов в формировании репутации организации.
14. Воздействие репутации на оценочную стоимость корпорации.
15. Количественные и качественные методы оценки корпоративной репутации
16. Корпоративная социальная ответственность в практике современных бизнес компаний

- 17 . Миссия, стиль, имидж предприятия.
18. Корпоративное позиционирование: сущность, содержание, этапы формирования.
- 19 Структура корпоративной культуры.
- 20 . Материальный и духовный уровни корпоративной культуры.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЭКЗАМЕНЕ

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.1. Анализирует и учитывает этику делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии в межкультурной среде;

Обучающийся умеет: применять основные инструменты корпоративной этики;
- анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.

Обучающийся владеет: навыками делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам участия в семинаре-дискуссии, выполнения практических заданий, в ответах на устные вопросы в которых ему необходимо продемонстрировать навыки формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2. Формирует толерантные отношения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;

Обучающийся умеет выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;

Обучающийся владеет: навыками культуры толерантного поведения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам участия в семинаре-дискуссии, выполнения практических заданий, в ответах на устные вопросы в которых ему необходимо продемонстрировать навыки культуры толерантного поведения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен экзамен, проводимый в форме устного ответа на теоретический вопрос. При выставлении итоговой оценки по дисциплине учитываются результаты текущего контроля, отражающего сформированность практических умений и навыков обучающегося. Во время обучения обучающиеся участвуют в разных мероприятиях текущего контроля: выполняют практические работы, отвечают на устные вопросы и участвуют в семинарах-дискуссиях.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.1. Анализирует и учитывает этику делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии в межкультурной среде;					
Знать: функции корпоративных ценностей	Не знает	Фрагментарные знания функции корпоративных ценностей	Общие, но не структурированные знания функции корпоративных ценностей	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание функции корпоративных ценностей	Сформированное систематизированное прочное знание функции корпоративных ценностей
Уметь: применять основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.	Не умеет	Частично освоенное умение применять основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.	В целом освоенное, но не подкрепляемое знаниями и самостоятельностью реализации умение применять основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.	В целом сформированное и самостоятельно реализуемое, но не всегда интеллектуально обоснованное умение применять основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.	Успешно сформированное, самостоятельное и осознанно реализуемое умение применять основные инструменты корпоративной этики; - анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде.
Владеть: навыками делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки делового общения при социальном и профессиональном	В целом сформированные, но реализуемые на элементарном уровне навыки делового	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки делового общения при	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно реализуемые навыки

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.		взаимодействи и; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.2. Формирует толерантные отношения в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;

Знать: кодекс корпоративной культуры; - концепцию корпоративной социальной ответственности	Не знает	Фрагментарные знания кодекса корпоративной культуры; - концепцию корпоративной социальной ответственности	Общие, но не структурированные знания кодекса корпоративной культуры; - концепцию корпоративной социальной ответственности	Сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание кодекса корпоративной культуры; - концепцию корпоративной социальной ответственности	Сформированное систематизированное прочное знание кодекса корпоративной культуры; - концепцию корпоративной социальной ответственности
Уметь: выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно	Не умеет	Частично освоенное умение выстраивать межличностную деловую	В целом освоенное, но не подкрепляемое знаниями и самостоятельн	В целом сформированное и самостоятельно реализуемое, но не всегда	Успешно сформированные, самостоятельное и осознанно реализуемое

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;		коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;	остью реализации умение выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;	интеллектуально обоснованное умение выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;	умение выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;
Владеть: навыками делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	В целом сформированные, но реализуемые на элементарном уровне навыки делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно реализуемые навыки делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; - навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля и критерии оценивания сформированности компетенций.

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы;
- практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки практической работы;
- Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки практической работы;
- Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств;
- Все вышеперечисленное говорит о частичной сформированности запланированных компетенций.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность» имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «неудовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых средств.
- Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Обучающийся знает функции корпоративных ценностей; кодекс корпоративной культуры;
- концепцию корпоративной социальной ответственности

Обучающийся умеет применять основные инструменты корпоративной этики;
- анализировать и обобщать опыт межкультурного взаимодействия в социальной и профессиональной среде. выстраивать межличностную деловую коммуникацию и толерантно взаимодействовать в коллективе при личном общении и при выполнении профессиональных задач;

Обучающийся владеет навыками делового общения при социальном и профессиональном взаимодействии; навыками формирования корпоративной культуры в соответствии с особенностями межкультурной среды организации.

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

1. Какие из нижеперечисленных являются основными принципами корпоративных ценностей?

- A. Честность и открытость
- B. Жадность и эгоизм
- C. Уклонение от ответственности
- D. Все перечисленные

Правильный ответ: A.

2. Что из нижеперечисленного является целью кодекса корпоративной культуры?

- A. Поддержание низких зарплат сотрудников
- B. Создание условий для профессионального и личностного развития сотрудников
- C. Максимальное увеличение прибыли компании
- D. Усиление внутренней конкуренции между сотрудниками

Правильный ответ: B. Создание условий для профессионального и личностного развития сотрудников

3. Какие из перечисленных ниже пунктов соответствуют принципам корпоративной социальной ответственности (КСО)?

- A. Соблюдение экологических стандартов и охрана окружающей среды
- B. Увеличение загрязнения окружающей среды
- C. Нарушение прав человека
- D. Все перечисленные

Правильный ответ: A. Соблюдение экологических стандартов и охрана окружающей среды

4. Какие из нижеперечисленных являются преимуществами для компании, следующей концепции КСО?

- A. Повышение лояльности клиентов

- В. Снижение рисков репутации
 - С. Увеличение прибыли за счет сокращения фондов зарплат
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: Д. Все перечисленные

5. Какие из нижеперечисленных являются основными элементами корпоративной культуры?

- А. Ответственность и доверие
 - В. Профессионализм и конфликтность
 - С. Низкая мотивация и равнодушие
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: А. Ответственность и доверие

6. Что представляет собой кодекс корпоративной культуры?

- А. Совокупность моральных и этических норм
 - В. Описание стратегии развития компании
 - С. Законодательный акт, регламентирующий деятельность компании
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: А. Совокупность моральных и этических норм

7. Какие из нижеперечисленных являются принципами корпоративных ценностей?

- А. Искренность и умение слушать
 - В. Ложь и манипуляция
 - С. Избегание ответственности и конфликтность
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: А. Искренность и умение слушать

8. Что из нижеперечисленного является основной целью корпоративной социальной ответственности?

- А. Максимизация прибыли
- В. Очищение репутации компании после скандала
- С. Защита окружающей среды и улучшение условий жизни общества
- Д. Привлечение дополнительных инвестиций

Правильный ответ: С. Защита окружающей среды и улучшение условий жизни общества

9. Какие из нижеперечисленных являются преимуществами для компании, придерживающейся концепции корпоративной социальной ответственности?

- А. Увеличение прибыли за счет снижения социальных выплат сотрудникам
 - В. Улучшение имиджа компании
 - С. Снижение доверия со стороны общества
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: В. Улучшение имиджа компании

10. Какую угрозу для бизнеса могут представлять нарушения принципов корпоративных ценностей?

- А. Ухудшение взаимоотношений с клиентами и партнерами
 - В. Снижение уровня профессионализма сотрудников
 - С. Рост прибыли компании
 - Д. Все перечисленные
- Правильный ответ: А. Ухудшение взаимоотношений с клиентами и партнерами

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

1. Какие основные инструменты корпоративной этики используются для развития профессиональной среды?

Ответ: Основные инструменты корпоративной этики включают в себя разработку этических правил и стандартов, проведение обучающих программ по этике, создание этических комитетов и механизмов обратной связи.

2. Каким образом аналитика может помочь в обобщении опыта межкультурного взаимодействия?

Ответ: Аналитика может помочь в выявлении общих тенденций и ключевых моментов в межкультурном взаимодействии, что позволит сформулировать рекомендации для успешного применения этого опыта в будущих ситуациях.

3. Какие стратегии можно использовать для выстраивания межличностной деловой коммуникации в коллективе?

Ответ: Стратегии включают в себя развитие навыков эмпатии, умение слушать, проявление уважения и внимания к мнению других, а также эффективное управление конфликтами.

4. Как толерантное взаимодействие может повлиять на выполнение профессиональных задач в коллективе?

Ответ: Толерантное взаимодействие способствует созданию благоприятной атмосферы для работы, увеличивает уровень доверия и сотрудничества, что в свою очередь положительно влияет на производительность и результативность коллектива.

5. Какую аналитику следует проводить для оценки эффективности межкультурного взаимодействия в профессиональной среде?

Ответ: Для оценки эффективности межкультурного взаимодействия в профессиональной среде можно проводить анализ коммуникационных процессов, уровня конфликтов и качества выполнения профессиональных задач.

6. Как можно обобщить опыт межкультурного взаимодействия для проведения успешных деловых переговоров?

Ответ: Опыт межкультурного взаимодействия можно обобщить путем изучения культурных особенностей и традиций делового общения различных стран, а также адаптации своего поведения к особенностям культуры партнера.

7. Какие методы можно использовать для выстраивания межличностной деловой коммуникации в коллективе?

Ответ: Для выстраивания межличностной деловой коммуникации в коллективе можно использовать тренинги по коммуникационным навыкам, командные мероприятия, а также практику обратной связи.

8. Какие инструменты помогают создать толерантное взаимодействие в коллективе при выполнении профессиональных задач?

Ответ: Для создания толерантного взаимодействия в коллективе при выполнении профессиональных задач можно использовать обучающие программы по толерантности, проведение общих мероприятий и кросс-культурное обучение.

9. Какие стратегии обобщения опыта межкультурного взаимодействия помогают расширить международное деловое взаимодействие?

Ответ: Стратегии обобщения опыта межкультурного взаимодействия, такие как создание межкультурных комитетов, обмен опытом и проведение международных конференций, помогают расширить международное деловое взаимодействие.

10. Какие методы использования толерантного взаимодействия помогают улучшить выполнение профессиональных задач в коллективе?

Ответ: Методы использования толерантного взаимодействия, такие как уважение к культурным различиям, обучение по взаимодействию в мультикультурной среде и создание позитивной корпоративной культуры, помогают улучшить выполнение профессиональных задач в коллективе.

11. Какие навыки делового общения необходимы для успешного социального и профессионального взаимодействия?

Ответ: Навыки эффективной коммуникации, умение слушать и выражать свои мысли четко и убедительно, способность находить общий язык с разными людьми.

12. Какие методы формирования корпоративной культуры могут быть эффективны в межкультурной среде организации?

Ответ: Внедрение межкультурных тренингов и обучающих программ, проведение мероприятий с элементами различных культур, поддержка и развитие многоязычной среды.

13. Какие навыки необходимы для успешного взаимодействия в коллективе с разнообразным культурным бэкграундом?

Ответ: Умение выражать уважение к различиям, гибкость в принятии других культур, умение находить общее в различиях.

14. Каким образом культура толерантного поведения может повлиять на выполнение профессиональных задач в коллективе?

Ответ: Культура толерантного поведения способствует улучшению командной работы, уменьшению конфликтов и повышению производительности.

15. Какие методы могут быть использованы для развития навыков культуры толерантного поведения в коллективе?

Ответ: Организация обучающих семинаров и тренингов по теме толерантности, проведение дискуссий и открытых разговоров о значимости толерантности в коллективе.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Составил:

И.В. Богданов, к.пс.н.



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедрой

Н.В. Никитина, д.э.н., доцент



(подпись)

Руководитель научного содержания программы магистратуры

Н.В. Никитина, д.э.н., доцент



