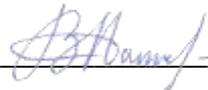


**Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской
Федерации» (Финансовый университет)
Калужский филиал Финуниверситета
Кафедра «Учет и менеджмент»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Калужского филиала
Финуниверситета

 В.А. Матчинов

«01» октября 2024 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Культура управления**

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ: 39.03.01 «Социология»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА: «Экономическая
социология»

ФОРМА ОБУЧЕНИЯ: очная

Автор: Акименко В.А.

Одобрено кафедрой «Учет и менеджмент»
Калужского филиала Финуниверситета
(протокол № 03 от 27.09. 2024 г.)

Калуга, 2024

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Культура управления» является дисциплиной модуля «Социология управления» цикла профиля части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана основной образовательной программы по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» образовательная программа «Экономическая социология».

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН - 1	Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога	Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: закономерностей и особенностей функционирования глобальных компьютерных сетей, современных методов сбора, обработки и анализа различных источников информации Умения: эффективно использовать информационно-телекоммуникационные технологии, прогнозировать тенденции изменения и развития различных источников информации с учетом их непротиворечивого понимания
		Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач.	Знания: алгоритмов автоматической оценки релевантности источников информации для их ценностной интерпретации Умения: ранжировать и оптимизировать получаемую информацию по степени ее количественной и качественной составляющей
		Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.).	Знания: современных специализированных прикладных программ статистической обработки информации Умения: применять на практике основные технологии управления и оценки информацией для эффективного обеспечения коммуникации

ПКП - 3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: особенностей организационной культуры и принципов, норм и правил этического поведения персонала в различных структурных подразделениях Умения: определять и формулировать организационные ценности, правила и нормы поведения в соответствии с миссией и стратегическими целями организации
		Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	Знания: проблематики культуры коммуникативного поведения персонала организации, культуры поведения персонала в условиях внедрения инноваций в организации с учетом обеспечения защиты конфиденциальной информации Умения: устанавливать и поддерживать культурно-этические контакты с коллегами по работе, руководством, деловыми партнерами, клиентами
ПКП - 1	Способность согласовывать проектную документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя, по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов	Демонстрирует коммуникационные приёмы работы с заказчиком финансово-экономического профиля.	Знания: теоретических основ деловых коммуникаций, механизмы межличностного и внутригруппового регулирования конфликтных ситуаций финансового-экономической области профессиональной деятельности Умения: применять основные социально-психологические законы деловых коммуникаций и использовать этические правила и этикетные приемы коммуникативной культуры
		Формирует техническое задание оформляет коммерческое предложение по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов.	Знания: основных принципов формирования технического задания и правил оформления коммерческого предложения по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов Умения: грамотно составлять техническое задание, а также корректировать его в соответствии с нормами и правилами, регламентирующими отношения между заказчиком и исполнителем, эффективно оформлять коммерческое предложение с учетом оценки ожидаемых результатов

3. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 6 (в часах)	Семестр 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3 з/е)	108	-
Контактная работа - Аудиторные занятия	34	34	-
Лекции	16	16	-
Семинары, практические занятия	18	18	-
Самостоятельная работа	74	74	-
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа	-
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет	-

4. Нормативно-правовые документы, определяющие процедуру оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации студентов

Процедура оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации студентов регулируется соответствующими приказами, распоряжениями ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

5. Типовые задания для текущего контроля

Тестовые задания, ситуационные задачи, проблемные вопросы для обсуждения и другие материалы

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПКН-1 Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога	Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: закономерностей и особенностей функционирования глобальных компьютерных сетей, современных методов сбора, обработки и анализа различных источников информации Умения: эффективно использовать информационно-телекоммуникационные технологии, прогнозировать тенденции изменения и развития различных источников информации с учетом их непротиворечивого понимания	Задание: С точки зрения классика российской социальной информатики Р.С. Гиляревского, считающего, что неумеренное расширение границ информатики грозит ей превращением в науку обо всем и ни о чем, но и неоправданное сужение этих границ чревато затруднениями в достижении главной цели – выявлении свойств и закономерностей информации, а также информационных процессов. Обоснуйте вложенный русским ученым смысл

			противоречивых тенденций в области определения закономерностей информационных процессов.
	Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач.	Знания: алгоритмов автоматической оценки релевантности источников информации для их ценностной интерпретации Умения: ранжировать и оптимизировать получаемую информацию по степени ее количественной и качественной составляющей	Задание: Как Вы понимаете, какие данные, хранящиеся в АИС «Адресная социальная помощь» позволяют анализировать социально-демографическую и социально-экономическую ситуацию района, нуждаемость населения в конкретных видах льгот, социальной помощи и услуг? Какие действия должен предпринять специалист в области социальной информатики, чтобы релевантным образом определить все необходимые данные для анализа запрашиваемых нужд?
	Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.).	Знания: современных специализированных прикладных программ статистической обработки информации Умения: применять на практике основные технологии управления и оценки информацией для эффективного обеспечения коммуникации	Задание: Опишите назначение и функциональность автоматизированной информационной системы «Адресная социальная помощь». Для решения каких задач можно использовать в социальной сфере автоматизированные информационные системы «Семья и дети», «Опека и попечительство», «Управление ЖКХ»?
ПКП-3 Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательско	Знания: особенностей организационной культуры и принципов, норм и правил этического поведения персонала в различных структурных подразделениях Умения: определять и формулировать организационные ценности, правила и нормы поведения в	Задание: Почему, как Вы считаете, большое значение имеет сама установка, ориентация на определенный тип делового общения? Именно настрой на партнерство, а не на «победу» во взаимодействии является важным фактором

	<p>й работе, исходя из целей и задач социологического проекта.</p>	<p>соответствии с миссией и стратегическими целями организации</p>	<p>установления контакта и завязывания деловых отношений с перспективой долгосрочного сотрудничества? Объясните на примере, каким образом и почему американскому бизнесмену Х. Маккею после ряда безуспешных визитов к потенциальному партнеру наконец улыбнулась удача, когда он, увидев фотографию последнего на фоне яхты, вспомнил все, что знал о парусных судах, и сумел поддерживать разговор с хозяином кабинета в течение полутора часов, после чего получил согласие на сотрудничество и реальный контракт?</p>
	<p>Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.</p>	<p>Знания: проблематики культуры коммуникативного поведения персонала организации, культуры поведения персонала в условиях внедрения инноваций в организации с учетом обеспечения защиты конфиденциальной информации</p> <p>Умения: устанавливать и поддерживать культурно-этические контакты с коллегами по работе, руководством, деловыми партнерами, клиентами</p>	<p>Задание: При продаже своей рабочей силы или проекта (в таком ключе можно рассматривать ситуацию взаимодействия социолога с заказчиком) важно сформулировать свои цели, запросы, и условия. Почему как Вы считаете, парадокс самопродвижения заключается в том, что действительно компетентные люди характеризуются сниженной потребностью заявлять о своей компетентности? Ведь самопродвижение нуждается в энергии, в том, чтобы его специально развивали и усиливали. Помимо энергетики, самопродвижение требует умения проявить свою компетентность и, следовательно, знать и помнить, в чем эта</p>

			компетентность заключается. Между тем, как заметил Бернард Шоу, умный человек не замечает своего ума, как человек, привыкший хорошо одеваться, не замечает своего костюма. Обоснуйте мысль писателя применительно к специфике коммуникативной компетенции социолога.
ПКП-1 Способность согласовывать проектную документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя, по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов	Демонстрирует коммуникационные приёмы работы с заказчиком финансово-экономического профиля.	Знания: теоретических основ деловых коммуникаций, механизмы межличностного и внутригруппового регулирования конфликтных ситуаций финансового-экономической области профессиональной деятельности Умения: применять основные социально-психологические законы деловых коммуникаций и использовать этические правила и этикетные приемы коммуникативной культуры	Задание: Почему, как Вы считаете, умение говорить является базовой способностью создания благонадежных отношений с заказчиком любого профиля? Согласно легенде, величайший древнегреческий оратор Демосфен от рождения обладал дефектом речи, он шепелявил. Чтобы избавиться от этого недостатка, он по утрам стал ходить на берег моря и там произносил свои речи в одиночестве, наполнив рот морской галькой. В результате ему удалось полностью избавиться от своего недостатка и стать лучшим оратором Афинского государства. Какие по Вашему мнению в этом примере великого оратора демонстрируются приемы, позволившие ему добиться высочайших успехов в своей области и почему?
	Формирует техническое задание оформляет коммерческое предложение по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов.	Знания: основных принципов формирования технического задания и правил оформления коммерческого предложения по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов Умения: грамотно составлять техническое задание, а также корректировать его в соответствии с нормами и	Задание: В чем принципиальное отличие между «холодными», «теплыми» и «горячими» коммерческими предложениями? В каких случаях применяются каждые из них? Обоснуйте свой ответ.

		правилами, регламентирующими отношения между заказчиком и исполнителем, эффективно оформлять коммерческое предложение с учетом оценки ожидаемых результатов	
--	--	---	--

6. Материалы для промежуточной аттестации

6.1. Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине

1. Культура управления: понятие, характеристика, задачи, свойства и функции;
2. Виды организационной культуры. Структуры организации и их классификация;
3. Структура и типология коммуникации в культуре управления. Основные понятия теории деловых коммуникаций;
4. Управление как свойство высокоорганизованных систем. Основные принципы и стили управления.
5. Специфика традиционной и капиталистической культуры управления.
6. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента»;
7. Организационная культура «человеческих отношений» в концепции Э. Мейо. Модели управления трудовым поведением У. Оучи.
8. Особенности американской, японской и европейской моделей организационной культуры.
9. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдые.
10. Парадигма организационной культуры труда в постиндустриальном обществе (постфордизм).
11. Модель организации по Т. Барнсу и Дж. М. Сталкеру. Концепция организационной культуры по Э. Шейну.
12. Типология конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Типологизация организационной культуры Д. Зонненфельда.
13. Типология организационной культуры Ч. Хэнди. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро.
14. Типология организационной культуры по Г. Хофштеде. Типология организационной культуры Р. Аккофа.
15. Типология организационных культур по М. Бурке и Ч. Хэнди. Концепция социокультурной среды И.В. Андреевой.
16. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Сущность и значение модели организационной культуры Р.Л. Кричевского.
17. Модель организационной культуры В.А. Гневко и И.П. Яковлева. Модель организационной культуры Ф. Дж. Роджерса.

18. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха. Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану.
19. Структура организационной культуры Т. Питерсона и Р. Уотермана. Модель В. Сате. Модель Т. Парсонса.
20. Типы организационной культуры по Минцбергу. Модель организационной культуры Денисона.
21. Критерии стратификации: классовый подход К. Маркса, социальное неравенство в теориях М. Вебера, П.А. Сорокина, многомерная стратификация.
22. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдьё). Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина.
23. Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна.
24. Взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Национальная культура и управленческий менталитет.
25. Пять подходов к типологии личности. Типы темперамента и их характеристики (по У. Шелдону).
26. Ключевые понятия культуры деловых коммуникаций. Сущность, значение и виды корпоративной этики.
27. Противоречие между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Принципы современного делового этикета.
28. Психологическая природа манипулятивного общения и механизмы манипулятивного общения. Манипулятивные приемы в деловых коммуникациях и защита от них.
29. Типы темпераментов деловых партнеров. Типы социального характера по Э. Шострому.
30. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну.
31. Акцентуации характера. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру.
32. Сущность конфликта, его участники и объект, функции и типология. Инновационный конфликт.
33. Теории внутриличностного конфликта. Понятие и виды внутриличностных конфликтов.
34. Основные парадигмы глобализации. Финансовая глобализация и ее социально-политические последствия.
35. Естественно-научные и методологические основания теории «управляемого хаоса».
36. Идентичность как объект, проект и результат управления.
37. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества.

6.2. Типовые задачи для проведения промежуточной аттестации

Задание 1. Подготовьте краткий доклад об особенностях профессиональной этики (этики деловых отношений) в разных странах мира. Примеры стран: Россия, Китай, Япония, Великобритания, Франция, Индия, ОАЭ и т.д.

Задание 2. Изучите кодексы корпоративной этики ряда крупных компаний. На основе проведенного анализа выделите основные разделы данного документа (т.е. составьте шаблон). Представьте, что вы являетесь руководителем какого-либо предприятия или учреждения (можно его придумать или взять то, в котором вы работаете в настоящее время). Далее по созданному вами шаблону составьте кодекс корпоративной этики вашей организации.

Задание 3. Выберите один из фильмов или сериалов, в котором затрагивается проблема взаимоотношений руководителя и подчиненных. Возможные варианты: «Служебный роман», «Дьявол носит Prada», «Стажер», «Предложение», «Несносные боссы», «Интерны» (сериал), «Кухня» (сериал), «Офис» (сериал) и т.д. Подготовьте небольшой доклад (с презентацией), в котором отразите следующие основные моменты:

- Дайте характеристику уровня профессионализма руководителя.
- Внешний вид руководителя, его соответствие дресс-коду организации.
- Отношения руководителя с подчиненными (в обе стороны).
- Морально-психологический климат в коллективе и как на него влияет руководитель (если влияет).
- Какие методы мотивации и стимулирования труда использует руководитель.
- Какие методы наказания использует руководитель.
- Как руководитель решает конфликтные ситуации.
- Как руководитель ведет деловую беседу.

Задание 4. Проанализируйте нижеперечисленные ситуации и выявите в них конфликты интересов и коррупционную составляющую. Сформулируйте, чьи интересы нарушены в каждой из ситуаций.

А. Мэр города выставил свою кандидатуру на новый срок. В период избирательной кампании он привлекал к участию в ней штат администрации, при этом чиновники не исполняли свои обязанности.

Б. Кредитные средства из бюджета верхнего уровня распределялись в зависимости от личных связей.

В. Участие в конкурсе на вакансию начальника одного из департаментов Правительства области принимает родственник одного из членов комиссии, проводящей отбор кандидатов.

Задание 5. В письменном виде ответьте на следующие вопросы.

1. Что такое общение?
2. Опишите процесс коммуникации.
3. Перечислите цели деловых коммуникаций.

4. В чем выражается экспрессивная функция коммуникаций?
5. Какие формы деловых коммуникаций вы знаете?

Тестовые задания

1. Деятельность, заключающаяся в оценке социальной ответственности организации и составлении отчетов о социальном влиянии ее программ:

этическая экспертиза

этическое консультирование

социальная ревизия

2. ... — передача руководителем части своих полномочий подчиненным

3. Основные принципы японского менеджмента положены в основу:

теории «X»

теории «Z»

теории «Y»

теории человеческих отношений

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

5. Функция управления, предполагающая соотношение результатов действий подчиненных с исходным замыслом руководителя

контрольно-оценочная

мотивационная

информационная

функция материального обеспечения

6. Представитель «школы человеческих отношений»:

Э. Майо

Ф. Тейлор

М. Вебер

7. Скрытое воздействие на человека, оказываемое с целью изменить его поведение или мнение _____

8. Автор труда «Протестантская этика и дух капитализма» (фамилия):

9. Особенности делового общения:

неподготовленность

регламентированность

четко определена цель

коммуникации

количество тем для обсуждения ограничено повесткой дня частый и немотивированный переход от одной темы к другой

10. Категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности
совесть

долг

ответственность

справедливость

11. Автор концепции о социокультурных основаниях легитимности власти (фамилия): _____

12. Период расцвета российской купеческой благотворительности:
первая половина 19 в.

рубеж 19-20 вв.

18 в.

вторая половина 19 в.

13. Автор классической классификации стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный)

М. Вебер

Ф. Герцберг

А. Маслоу

К. Левин

14. Соответствие парных этических категорий:

Добро — Зло

Счастье — Смысл жизни

Справедливость — Равенство

Свобода — Необходимость

15. ... путь построения карьеры связан с приобщением сотрудника к управлению фирмой, _____ организацией, _____ предприятием

16. Преимущественно интеллектуальное психологическое воздействие, основанное на передаче логически выстроенной информации и ставящее целью добровольное ее принятие в качестве побудительного мотива деятельности
внушение

заражение

убеждение

принуждение

17. Принцип увеличения свободы действий подчиненных заключается:

в ослаблении дисциплины

в предоставлении сотрудникам возможности творчески подходить к решению задач

в изменении графика работы для наиболее ценных сотрудников

18. Соответствие характеристик коммуникации сфере общения:

Четко определена цель коммуникации — коммуникация в переговорах

Жесткая регламентация общения — коммуникация в переговорах

Количество тем для обсуждения ограничено повесткой дня — коммуникация в переговорах

Частый и немотивированный переход от одной темы к другой — повседневная коммуникация

Не связана с принятием решений — повседневная коммуникация

19. Уровень развития нравственности (по Л. Колбергу), при котором движущим мотивом нравственного поведения является страх наказания:

постконвенциональный

доконвенциональный

конвенциональный

20. Наиболее насильственный социально-психологический метод управления, посредством которого человека заставляют вести себя вопреки желанию и убеждениям _____

21. ... — совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных, а также форма (манера, характер) исполнения этих методов

22. ...барьеры — барьеры общения, возникающие вследствие искажений в восприятии друг другом собеседников:

23. ... методы управления основаны на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации деятельности, характерных для формальных организаций
административные
законодательные
социально-психологические
экономические
24. ... — система норм взаимоотношений между различными сторонами делового процесса, а также социальная ответственность организации по отношению к своей внутренней и внешней среде
25. ... — постоянно действующие комиссии на уровне совета директоров, руководителей высшего уровня компании, которые оценивают повседневную практику организации с точки зрения морали
26. Уровень развития нравственности (по Л. Колбергу), при котором движущим мотивом нравственного поведения является социальное одобрение:
постконвенциональный
доконвенциональный
конвенциональный
27. ... — наука о всеобщих законах развития природы, общества, человека и мышления
культурология
логика
этика
диалектика
28. Черты, характерные для демократического стиля руководства:
директивность
социально-психологические методы
коллегиальность
подавление инициативы
ориентация на человека
малая гласность
29. ... — индивидуально-психологические особенности индивида, обуславливающие возможность успеха в какой-либо деятельности
30. ... методы управления, основанные на моральном воздействии коллектива на своих членов

административные
законодательные
социально-психологические
экономические

6.3. Типовые практико-ориентированные задания для проведения промежуточной аттестации

1. Сложный вид деятельности, связанный с подчинением людей общим интересам, обеспечивающий существование социальных организаций и решение сложных социальных проблем — ...

2. Особенности харизматической власти (по М. Веберу):
внеисторичность
опора на общепризнанный правовой порядок
традиционность
личностный характер

3. ... — форма распоряжения, применяемая в чрезвычайных ситуациях, а также по отношению к недобросовестным сотрудникам

4. ... — личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми
харизма
авторитет
внушение
руководство

5. ... — совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью

6. Совещание, направленное на доведение до его участников информации, постановку и уточнение задач:
проблемное
оперативное
инструктивное

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

8. ... — один из основных элементов системы мотивации и стимулирования труда персонала, все то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным

9. Составляющие деловой этики и культуры как комплексной науки:
социология
логика
психология
теория организации
лингвистика

10. ... — установленный порядок поведения где-либо

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

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

13. Основной документ, регулирующий рекламную деятельность во всех странах мира

14. Деятельность руководителя, направленная на карьерный и профессиональный рост сотрудников:
карьерный мониторинг
карьерный маркетинг
стимулирование

15. Честь и достоинство — этические категории, которые служат для обозначения нравственных чувств, выражающих моральное отношение человека к самому себе
контрольно-императивные категории, которые отражают особые механизмы морального сознания, направленные на согласование частных интересов с общими
нравственные качества человека, которые он проявляет в деятельности, направленной на достижение добра
правила, нормы, ценности, которыми люди руководствуются в своей деятельности и которые регулируют отношения людей друг к другу

16. Статья Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», провозглашающая принцип верховенства закона в служебной деятельности гражданских служащих:
Статья 1

Статья 8
Статья 15
Статья 20

17. Основатель «школы научного менеджмента»:

Э. Майо
Ф. Тейлор
М. Вебер
Д. МакГрегор

18. Тактика проведения переговоров, изначально предполагающая излишне твердую позицию участника

19. Фундаментальные принципы административной этики:
гуманизм
законность
справедливость
бюрократизм
безусловная исполнительность

20. Каноничные правила представления:

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

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

22. ... — определенный уровень добровольного отклика со стороны организации на социальные проблемы

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

6.4. Пример экзаменационного билета с указанием компетенций, проверяемых в каждом вопросе (не предусмотрено учебным планом)

6.5. Примеры заданий с указанием компетенций, проверяемых на зачете

Компетенция ПКН – 1, ПКП – 3, ПКП – 1

Тестовые задания.

Организационная культура – это набор ...

1. наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
2. наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию
3. норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
4. предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

1. 3
2. 2
3. 5
4. 4

Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) — это обряд ...

1. усиления
2. обновления
3. разрешения конфликта
4. ухода

... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

1. Сате
2. Квин-Рорбах
3. Г. Шварц и С. Дэвис
4. Парсон

Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

1. процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней
2. процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде В). подстраивании под существующую среду

3. координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания

... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

1. Сате
2. Питерс-Уотерман
3. Парсонс
4. Квин-Рорбах

Виды организационных контр культур:

1. 1.Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры;
2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.

2. 1.Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры;
2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры;
3.Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.

3. 1.Прямая оппозиция структуре власти; 2.Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3.Смешанная оппозиция структуре власти организации.

4. 1.Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре;
2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

Уровни организационной культуры:

1. внутренний, внешний, смешанный
2. внутренний, внешний, глубинный
3. поверхностный, подповерхностный, глубинный
4. предповерхностный, поверхностный, внутренний

Увольнение или понижение в должности — это обряд ...

1. единения
2. ухода
3. усиления
4. продвижения

«Новое в культуре»...

1. сильнее в начале
2. равносильно со старым
3. новое полностью не влияет на культуру
4. слабее в начале

Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу — это...

1. Ритуалы
2. Церемонии
3. Обряды
4. Праздники

... рассматривает модель влияния культуры на организационную жизнь через семь процессов.

1. Питерс-Уотерман
2. Парсонс
3. Квин-Рорбах
4. Сате

Процесс внутренней интеграции – это процесс...

1. объединения подразделений организации
2. нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации
3. объединения подразделений близких по специфике и структуре

Под мотивацией человека к деятельности понимается

1. приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;
2. отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
3. бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
4. совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.
5. все ответы верны.

Потребности - это

1. приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
2. приём, способ действия для достижения цели;
3. состояние человека в определённый момент развития;
4. надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.
5. все ответы верны.

Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

1. средством внешнего воздействия на поведение работника;
2. информацией о результатах труда;
3. силой, способствующей достижению целей;
4. результатом, полученным при выполнении деятельности.
5. все ответы верны.

Содержательные теории мотивации раскрывают

1. ценности человека;
2. причины поведения людей;
3. значимость процесса деятельности;
4. средства достижения цели.

Теорию К. Альдерфера отличает от теории А. Маслоу

1. потребности расположены иерархически;
2. движение от потребности к потребности идёт в обе стороны;
3. движение от потребности к потребности идёт только снизу вверх;
4. все ответы верны.

Процессуальные теории мотивации объясняют

1. что способствует продвижению по служебной иерархии
2. какие условия необходимо создать для успешной адаптации личности работника
3. какие группы потребностей оказывают влияние на поведение человека
4. как следует воздействовать на людей для побуждения к результативной работе

Отсутствие чётких целей у менеджеров может вызвать

1. чрезмерные стрессовые нагрузки;
2. безразличие к карьере;
3. срыв важных заданий;
4. оправдание пассивности, инертности;
5. все ответы верны.

Один из общих методов исследования организационной культуры:

1. системный
2. анализ
3. дискуссия

Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:

1. проблемам внешней адаптации;
2. проблемам внутренней интеграции;
3. проблемам выживания.

Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

1. поверхностного уровня изучения корпоративной культуры
2. подповерхностного уровня
3. глубинного уровня.

Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:

1. поверхностного уровня изучения корпоративной культуры
2. подповерхностного уровня;
3. глубинного уровня.

Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:

1. поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
2. подповерхностного уровня;
3. глубинного уровня.

Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

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

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

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

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

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

1. ценностно-образующая;
2. коммуникационная;
3. мотивирующая;
4. познавательная;
5. стабилизационная;
6. нормативно-регулирующая;
7. инновационная.

7. Формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов, предусмотренные учебным планом

7.1. Тематика курсовых работ о дисциплине (не предусмотрено учебным планом)

7.2 Перечень вопросов для выполнения контрольной работы

1. Основные этапы становления и эволюции культуры управления: от истоков до наших дней.

2. Сущность понятия культуры управления, области ее основного проявления и ее значение для развития организации.

3. Особенности взаимосвязи культуры управления с имиджем и деловой репутацией организации.
4. Основные подходы и методы исследования культуры управления.
5. Классификация культур управления.
6. Классический и современный этапы развития культуры управления.
7. Роль и значение концепции предпринимательства в период европейской научной мысли XVIII-XIX веков.
8. Предпосылки формирования «духа капитализма» в учении М. Вебера.
9. Концепция капиталистической культуры управления в учении В. Зомбарта.
10. Концепция «социального служения» предпринимательства в культуре управления.
11. Роль и значение трудовых отношений для культуры управления.
12. Модели управления трудовым поведением.
13. Концепция «человеческих отношений» в культуре управления.
14. Пирамида потребностей А. Маслоу и ее критическое переосмысление.
15. Основные модели организационной культуры и подходы к их изучению.
16. Сущность социально-экономической проблемы неравенства в культуре управления.
17. Понятие социальной стратификации и ее исторические типы.
18. Понятие, теории и типы модернизации в культуре управления.
19. Концепция социокультурной самобытности в японской культуре управления.
20. Типология больших социальных систем в культуре управления.
21. Основные характеристики больших социальных систем в культуре управления.
22. Особенности формальных и неформальных структур организации в культуре управления.
23. Организационное взаимодействие как форма проявления организационных отношений.
24. Особенности управленческого менталитета в отечественной культуре управления.
25. Значение личности и ее ценностные ориентации для формирования культуры управления.
26. Роль и значение мотивации в качестве механизма формирования культуры управления.
27. Значение этических принципов в культуре деловых коммуникаций.
28. Формы, роль и особенности манипулятивных коммуникаций в культуре деловых отношений.
29. Разновидности конфликтов и способы их разрешения в культуре деловых коммуникаций.
30. Перспективы и значение информационно-технической революции для глобальных трансформаций форм управленческой культуры.