

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

Управление организационной культурой и коммуникациями

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-2 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

- РООПК-2.1 Знает составляющие проектной деятельности; методы управления изменениями организации.
- РООПК-2.2 Умеет разрабатывать и управлять реализацией проектов; управлять организационными изменениями

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- тесты;
- решение ситуаций.

Пример тестирования (РООПК-2.1; РООПК-2.2)

- 1) Какой элемент организационной культуры характеризуют внедрение новейших достижений науки и техники в производство?
 - а) культуру управления;
 - б) культуру работника;
 - в) культуру средств труда и трудового процесса;
 - г) культуру межличностных отношений (коммуникаций).
- 2) Что такое организационная культура?
 - а) совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
 - б) система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
 - в) духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
 - г) закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
 - д) система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

Критерии оценивания: тест считается пройденным, если обучающий ответил правильно как минимум на половину вопросов.

Пример бизнес-ситуации (РООПК-2.1; РООПК-2.2)

Примеры ситуаций¹:

Ситуация 1

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем

¹ Ситуации взяты: Сафина А.А. Коммуникационный менеджмент: учеб. пособие / А.А. Сафина, Э.Г. Никифорова, А.Э. Устинов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015. – 104 с.

у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Ситуация 2

Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал, как всегда, шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в четвертом семестре проводится в письменной форме по билетам. Зачетный билет состоит из двух частей. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Первая часть представляет собой тест из 4 вопросов. За каждый верный ответ магистрант получает 0,5 баллов, таким образом, максимально за первую часть экзаменационного билета магистрант может получить 2 балла.

Вторая часть включает анализ ситуации. Ответ на вопрос второй части дается в развернутой форме по вопросам, приведенным после текста ситуации. Максимально за ответ второй части экзаменационного билета, магистрант может получить 3 балла. Итого максимальная оценка за экзамен – 5 баллов.

Пример тестовых вопросов:

1) Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

- а) культура Аполлона
- б) культура Диониса
- в) культура Гермеса
- г) культура Афины

Примеры ситуаций

Ситуация²

Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено». Критерии оценки, приведены в таблице 1.

² Ситуация взята: Сафина А.А. Коммуникационный менеджмент: учеб. пособие / А.А. Сафина, Э.Г. Никиторова, А.Э. Устинов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2015. – 104 с.

Таблица 1 – Критерии оценивания второй части зачета

Критерии оценивания ответов на вопросы экзамена		
1	2	3
Идентификация навыка	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка	Успешное и систематическое применение навыка

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью тестовых вопросов.

Вопросы

1. Какой тип управления и тип организационной культуры формирует описанные практики управления персоналом?

МВО (англ. Management by Objectives, управление по целям): проводятся ежегодные встречи, где руководитель и сотрудник договариваются как о бизнес-целях, так и о целях развития, подводят итоги по бизнес-целям, согласовывают оценки.

Оценка сотрудников осуществляется на основе ранжирования сотрудников.

Индивидуальные карьерные маршруты строятся на основании сильных слабых сторон и желаний сотрудника.

Вся компания – кадровый резерв.

Экспертные карьеры не менее важны, чем управленческие.

Выберите один ответ

- а) регулярный менеджмент и культура успеха
- б) проактивный менеджмент и культура правил
- в) индустриальный менеджмент и культура принадлежности
- г) ручное управление и культура правил

2. Чем направляется организации при развитой партисипативной культуре (по Т. Базарову)?

Выберите один ответ

- а) согласием с общей идеей
- б) всесторонними обсуждениями
- в) свободной инициативой
- г) сильным руководством

Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол наук, доцент каф. ОП и УП ИЭМ ТГУ.