Приложение 1

к рабочей программе дисциплины

«Организационная диагностика базовый курс»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**Организационная диагностика базовый курс**

Направление и направленность (профиль):

38.03.03 Управление персоналом

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций\***

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер  этапа  (1–8) |
| 1 | ПК-5 | знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | 1 |
| 2 | ПК-34 | знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования | 3 |

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | основы научной организации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципов формирования команды | Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять недостатки организации труда, его нормирования |
| **Умеет** | проводить анализ рабочих мест; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Умение применять наработки теоретиков и практиков при проведении анализа рабочих мест, анализа групповой работы |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | разработки и реализации мероприятий по нормированию и совершенствованию организации труда персонала | Владение навыками разработки и совершенствования системы нормирования труда персонала и его организации |

ПК-34 знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | современные проблемы управления социально-экономическими процессами в организации | Правильность ответов на поставленные вопросы: способность диагностировать результативность деятельности и развития, принципов проектирования подразделений и организации в целом |
| **Умеет** | использовать знания при оценке современных проблем управления, социально-экономическими процессами в организации | Умение применять наработки теоретиков и практиков при оценке современных проблем управления |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | оценки состояния и обоснования тенденций развития организации в целом и системы управления персоналом в частности | Владение навыками оценки и совершенствования системы управления персоналом |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС\* | |
| **текущий контроль** | **Промежу-точная аттестация** |
| ПК 5 | | | | |
| Знания: | основы научной организации и нормирования труда; процессы групповой динамики и принципов формирования команды | Понятие и сущность организационной диагностики | Тест | Тестирова-ние |
| Умения: | проводить анализ рабочих мест; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Методы организационной диагностики | Дискуссия Разноуровневые задачи |
| Навыки: | разработки и реализации мероприятий по нормированию и совершенствованию организации труда персонала | Организационная диагностика управленческой ситуации | Творческое задание |
| ПК-34 | | | | |
| Знания: | современные проблемы управления социально-экономическими процессами в организации | Понятие и сущность организационной диагностики | Тест | Тестирова-ние |
| Умения: | использовать знания при оценке современных проблем управления, социально-экономическими процессами в организации | Организационная диагностика управленческой ситуации | Дискуссия Разноуровневые задачи |
| Навыки: | навыками оценки состояния и обоснования тенденций развития организации в целом и системы управления персоналом в частности | Диагностика организационных проблем и организационных патологий | Кейс-задача Творческое задание |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ОФО

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство | | | | | | |
| Тест №1-3 | Разноуровневые задачи | Дискуссия | Кейс-задача | Творческое задание | Вопросы на экзамен | Итого |
| Лекции | 11 |  |  |  |  |  | 11 |
| Практические занятия |  | 14 | 10 | 10 | 20 |  | 54 |
| Самостоятельная работа |  | 15 |  |  |  |  | 15 |
| Промежуточная аттестация |  |  |  |  |  | 20 | 20 |
| Итого | 11 | 29 | 10 | 10 | 20 | 20 | 100 |

Таблица 4.2 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ЗФО

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство | | | |
| Тест №1-3 | Контрольная работа | Кейс-задача | Итого |
| Лекции | 20 |  |  | 20 |
| Практические занятия |  |  | 20 | 20 |
| Самостоятельная работа |  | 40 |  | 40 |
| Итоговая аттестация | 20 |  |  | 20 |
| Итого | 40 | 40 | 20 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.3.

Таблица 4.3 - Перевод полученных баллов в оценку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма баллов  по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «зачтено» /  «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «зачтено» /  «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «зачтено» / «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

5.1 Пример тестовых заданий

1. Организационная диагностика-это:

1) исследовательская деятельность по установлению и оценке проблем развития организации

2) консалтинговая деятельность по совершенствованию управления

3) комплекс мер по диагностике системы управления персоналом

4) система методов и методик диагностики организации

2. В науке метод – это:

1) способ исследования для достижения определенных результатов в познании

2) технический прием реализации способа исследования

3) алгоритм действий при исследовании

4) методологические основания для исследования

3. Организация-это:

1) совокупность различных категорий персонала

2) искусственно созданная система для реализации индивидуальных и коллективных экономических целей

3) обезличенная система скоординированных усилий людей

4) система поощрений и штрафов для обеспечения преобладания коллективного интереса над индивидуальным

4. Прирост дополнительной энергии, превышающий сумму индивидуальных усилий называется:

1) кумулятивный эффект

2) синергия

3) предпосылка перехода на новый жизненный цикл организации

4) рост инновационного потенциала

5. Формулирование многовариантного набора альтернатив – это метод организационной диагностики:

1) построение новых стратегий развития

2) сценарный метод

3) анализ управленческих решений

4) стратегическое консультирование

6. Мероприятия, связанные с воздействием на организацию, которые призваны внести в ее деятельность позитивные изменения - это:

1) организационные интервенции

2) организационное консультирование

3) коучинг

4) стратегическое планирование

7. Метод системного исследования функций объекта с целью поиска баланса между себестоимостью и полезностью - это:

1) функциональный анализ деятельности

2) функционально-стоимостный анализ

3) система сбалансированных показателей

4) PEST-анализ

Краткие методические указания

Тестовые задания состоят из вопроса и нескольких вариантов ответа. Решение представляет собой указание номера вопроса и букву, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 19–20 | Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100% |
| 4 | 16–18 | Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30% |
| 3 | 13–15 | Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50% |
| 2 | 9–12 | Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 % |

5.2 Пример задания для дискуссии

1. Методика проведения диагностического консультирования.
2. Методы диагностики корпоративной культуры предприятия.
3. Диагностика состояния системы управления коммерческого предприятия.
4. Диагностика состояния системы управления государственных учреждений или муниципальных предприятий.
5. Диагностика состояния деятельности компании по комплектованию штатов, отбору персонала, планированию человеческих ресурсов.
6. Диагностика системы мотивации и вознаграждения персонала компании.
7. Диагностика трудовых отношений между администрацией и персоналом предприятия.
8. Обзор методов детального анализа состояния предприятия.
9. Практические примеры анализа состояния предприятий с помощью различных диагностических процедур.

Краткие методические указания

В дискуссии принимают участие все, студент должен руководствоваться знаниями, полученными на лекционных занятиях и в ходе самостоятельно работы. Студент должен активно использовать все информационно-коммуникационные и информационно-правовые технологии поиска и обработки профессиональной информации при подготовке к дискуссии.

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 5 | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 4 | 4 | Сообщение/доклад характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонст­рированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 3 | 3 | Студент понимает базовые основы и теоретические обоснования темы. Проведён достаточно самостоятельный анализ основных смысловых составляющих проблемы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущена одна незначительная ошибка в смысле или со­держании проблемы. |
| 2 | 1-2 | Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Сообщение/доклад представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. |
| 1 | 0 | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. |

5.3 Пример разноуровневых задач

Дать краткую характеристику выбранной приморской компании. Изучить сайт. Указать должность и функционал, которые выполняете в данной организации в рамках ПИО. Описать хронологию ключевых событий организации за последние 3 года. Сформировать схему жизненного цикла организации. Описать актуальную стадию жизненного цикла организации по И. Адизесу (обосновать, почему именно такой вывод сделан).



Определить стиль управления руководителя организации и /или подразделения и управленческой команды, ключевых сотрудников используя тест <http://paei.denero.ru/#test> . Проанализировать результаты.

Краткие методические указания

Задача предполагает оформление документации. Максимально за задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 5-6 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 3-4 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-2 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.4 Пример кейс-задания

Провести анкетирование сотрудников выбранной компании (комплексное исследование удовлетворённости трудом). Подобрать блок диагностических методик, связанных с темой ВКР, провести исследование и проанализировать результаты.

Краткие методические указания

Кейс-задача предполагает анализ удовлетворенности трудом персонала организации. Максимально за кейс-задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение кейс-задачи, составляет 15 минут.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 7 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 5-6 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 3-4 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-2 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.5 Пример творческого задания

Провести определение корпоративной культуры по методике Ч. Ханди. Описание сути методики.

Американский социолог Ч. Ханди предложил свою классификацию типов организационной культуры, которая основывается на системе распределения власти, полномочий и ответственности. Существуют несколько видов сил, действующих в организациях, – это сила положения, сила распоряжения ресурсами, сила обладания знаниями и сила личности. В зависимости от того, какие силы оказывают преобладающее влияние в организации, формируется и развивается определённая идеология отношений между составными частями и членами организации и соответствующая этим отношениям организационная культура. На основе исследования этих параметров Ч. Ханди выделил 4 типа организационной культуры:

1. «Культура власти» («культура Зевса»)

2. «Ролевая культура» («культура Аполлона»)

3. «Культура задачи» («культура Афины»)

4. «Культура личности» («культура Диониса»)

Краткие методические указания

В анкете содержится 15 утверждений, каждое из которых имеет четыре продолжения. Вы должны по каждому утверждению проранжировать варианты продолжения, оценивая степень их соответствия реальному состоянию дел в Вашей организации (колонка № 1) и степень соответствия Вашим личным предпочтениям (колонка № 2). (реальное и идеальное).

Колонка № 1 (реальное положение дел в организации) – по каждому из 15 утверждений: оценка 4 ставится против того продолжения утверждения, которое больше всего соответствует ситуации в организации. Оставшиеся продолжения получают оценки 3,2,1 по убыванию степени их соответствия ситуации в организации.

Колонка № 2 (Ваши личные предпочтения) – так же по каждому из 15 утверждений: оценка 4 ставится против того продолжения утверждения, которое больше всего соответствует Вашим личным предпочтениям. Оставшиеся продолжения получают оценки 3,2,1 по убыванию степени их соответствия Вашим личным предпочтениям.

Опросник

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Хороший начальник........ | 1 | 2 |
| 1. сильный, решительный, твердый, но справедливый, защищает преданных подчинённых, великодушен и снисходителен к ним. |  |  |
| 2. объективный и точный, избегает использовать власть в своих интересах, требует от подчиненных только то, что соответствует их должностным обязанностям. |  |  |
| 3. ориентирован на равноправие и легко поддается влиянию в вопросах, касающихся выполнения задачи: использует свое положение для получения ресурсов, необходимых для выполнения работы. |  |  |
| 4. заботится о личных нуждах окружающих, использует своё положение для обеспечения условий работы, приносящих удовлетворение подчинённым и способствующих их росту. |  |  |
| 2. Хороший подчинённый....... | 1 | 2 |
| 1. угодливый, трудолюбивый и преданный интересам своего начальника. |  |  |
| 2. ответственный и надёжный, выполняет свои обязанности и избегает действий, удивляющих или беспокоящих начальника. |  |  |
| 3. желает внести свой вклад в решение задачи, выдвигает идеи и предложения, тем не менее, охотно уступает первенство другим, более компетентным и способным. |  |  |
| 4. крайне заинтересован в развитии своего потенциала, открыт к обучению и получению помощи, уважительно относится к нуждам и ценностям окружающих, охотно помогает коллегам и вносит свой вклад в их развитие. |  |  |
| 3. Хороший сотрудник фирмы в своей работе опирается на... | 1 | 2 |
| 1. личные распоряжения начальника. |  |  |
| 2. обязанности, требования, предписанные его ролью, и привычные стандарты личностного поведения. |  |  |
| 3.требования, вытекающие из задачи или имеющихся навыков и возможностей, энергии и материальных ресурсов. |  |  |
| 4. личные интересы людей, участвующих в работе. |  |  |
| 4. Люди, которые преуспевают в фирме....... | 1 | 2 |
| 1. расчётливы, соперничают друг с другом и обладают сильным стремлением к власти. |  |  |
| 2. добросовестны и ответственны с глубоким чувством преданности фирме. |  |  |
| 3. компетентны, эффективны и стремятся делать дело только в своей профессиональной области. |  |  |
| 4. эффективны и компетентны в межличностных взаимоотношениях, берут на себя обязательство содействовать росту и развитию других сотрудников. |  |  |
| 5. Отношение фирмы к сотруднику....... | 1 | 2 |
| 1. так, как будто его время и энергия находятся в распоряжении лиц, стоящих выше по служебной лестнице. |  |  |
| 2. временем и усилиями сотрудников фирма распоряжается в рамках контракта, оговаривающего права и обязанности обеих сторон. |  |  |
| 3. как к партнёру, вкладывающему свои умения и способности в общее дело. |  |  |
| 4. как к интересному и ценному человеку с его или её собственными личностными правами.. |  |  |
| 6. Сотрудниками управляют и на них влияют....... | 1 | 2 |
| 1. личным проявлением экономической и политической силы (вознаграждения и наказания). |  |  |
| 2. безличным проявлением экономической и политической силы, чтобы навязать стандарты и способы выполнения работ. |  |  |
| 3. с помощью общения и обсуждения требований, выдвигаемых задачей, что приводит к соответствующим действиям людей, основанных на личной приверженности к достижению поставленных целей. |  |  |
| 4. внутренний интерес и удовлетворение от предстоящей работы и/или участие, забота о нуждах других людей, вовлечённых в эту деятельность. |  |  |
| 7. Один сотрудник имеет право контролировать деятельность другого, если....... | 1 | 2 |
| 1. у него больше власти и силы в организации. |  |  |
| 2. ему предписано руководить другими сотрудниками. |  |  |
| 3. у него больше знаний о выполняемой задаче. |  |  |
| 4. другой сотрудник понимает, что помощь и руководство первого может способствовать его росту и знаниям. |  |  |
| 8. Основанием для постановки задачи являются....... | 1 | 2 |
| 1. личные потребности и мнения тех, кто находится у власти. |  |  |
| 2. формальное распределение должностных обязанностей и ответственности в фирме. |  |  |
| 3. требования к распределению ресурсов и навыки, необходимые для выполнения работы. |  |  |
| 4. личные желания и необходимость приобретения знаний отдельными сотрудниками. |  |  |
| 9. Работа совершается из-за....... | 1 | 2 |
| 1. ожидания вознаграждения, страха наказаний или личной преданности отдельным влиятельным лицам фирмы. |  |  |
| 2. соблюдения договорных обязательств, подкрепленных санкциями и личной преданностью фирме. |  |  |
| 3.удовлетворения от выполнения работы и достижений и/или из-за личной преданности идее. |  |  |
| 4. любви к работе ради самой работы и интереса, уважения к запросам и ценностям других сотрудников. |  |  |
| 10. В фирме люди работают вместе....... | 1 | 2 |
| 1. потому, что этого требует вышестоящее руководство или потому, что понимают, что могут использовать друг друга для достижения личной выгоды. |  |  |
| 2. потому, что координация, взаимодействие и обмен информацией определяется формальной системой фирмы. |  |  |
| 3. потому, что их совместный вклад необходим для достижения общей цели. |  |  |
| 4. потому, что сотрудничество приятно само по себе, стимулирует или бросает вызов. |  |  |
| 11. Соперничество происходит....... | 1 | 2 |
| 1. за личную власть и выгоду. |  |  |
| 2. за положение с высоким статусом в формальной системе. |  |  |
| 3. за максимальный вклад в выполнение задачи. |  |  |
| 4. за внимание к чьим-либо потребностям. |  |  |
| 12. Конфликты в фирме....... | 1 | 2 |
| 1. контролируются и разрешаются личным вмешательством высшего руководства, часто им поощряются для сохранения собственного влияния. |  |  |
| 2. подавляются ссылкой на правила, процедуры и определением ответственности. |  |  |
| 3. разрешаются в процессе обсуждения результатов и качества выполнения работы. |  |  |
| 4. разрешаются с помощью открытого и глубокого обсуждения личных потребностей и ценностей. |  |  |
| 13. Решения принимаются....... | 1 | 2 |
| 1. лицом, обладающим большей властью. |  |  |
| 2. лицом, которое обязано это делать по статусу. |  |  |
| 3. лицами, которые лучше знакомы с задачами. |  |  |
| 4. непосредственными участниками, на которых больше всего влияет результат решения. |  |  |
| 14. Система контроля и передачи информации....... | 1 | 2 |
| 1. приказ идёт сверху вниз по простой пирамиде, так, чтобы любой, находящийся выше в пирамиде имеет власть над тем, кто ниже. Информация распространяется посредством последовательных распоряжений. |  |  |
| 2. директивы распространяются сверху вниз и информация идёт наверх в пределах функциональных пирамид, которые соединяются наверху. Власть и ответственность, предписанные каждой позиции, ограничены положением в пирамиде. Перекрестный функциональный обмен между подразделениями ограничен. |  |  |
| 3. информация о требованиях, предъявляемых задаче и проблемах идёт из центра, решающего задачу, вверх и наружу. Причём те, кто лучше всего понимают проблему, определяют необходимые ресурсы и поддержку от остальной части фирмы. Координирующее лицо или совет может установить порядок получения ресурсов. Информация является основой для координации. |  |  |
| 4. информация и влияние передаётся от человека к человеку на основе личных связей, в которые свободно вступают для достижения целей работы, получения знаний, взаимной поддержки и удовлетворения от работы. Координация может устанавливать уровни личного вклада, необходимого для сохранения организации и выполнения задач, определяемых общим соглашением. |  |  |
| 15. На окружение в фирме реагируют так, словно это....... | 1 | 2 |
| 1. джунгли, где все против всех и тот, кто не эксплуатирует других, эксплуатируется сам. |  |  |
| 2. упорядоченная и рациональная система, где конкуренция ограничена законом, а конфликты разрешаются путём переговоров и компромиссов. |  |  |
| 3. совокупность неопределённых форм и систем, которые нужно переформировать и улучшить путём их организации. |  |  |
| 4. комплекс потенциальных опасностей и поддержки. Окружающая среда должна управляться фирмой, чтобы получать от нее «пищу», удалить её «острые зубы» и использовать как место работы или игры для удовольствия и роста сотрудников фирмы. |  |  |

Обработка и интерпретация результатов:

Каждое из четырех предложенных продолжений соответствует определённому типу культуры: 1) культура власти; 2) культура роли; 3) культура задачи; 4) культура личности

Необходимо подсчитать сумму баллов по каждому типу культуры по всем 15 утверждениям для реального и идеального положения дел в организации. Диапазон значений по каждому типу культуры возможен от 15 до 60 баллов.

Макет оформления сводной таблицы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тип культуры | Колонка 1 | Колонка 2 |
| 1 | культура власти |  |  |
| 2 | культура роли |  |  |
| 3 | культура задачи |  |  |
| 4 | культура личности |  |  |

По мнению Ч. Ханди, в одной организации в процессе её эволюции можно проследить все типы культур. Так, на стадии зарождения преобладает культура власти, на стадии роста – культура роли, на стадии развития может формироваться культура задачи или культура личности. На стадии распада может быть использован любой из четырёх типов культур.

Максимально за выполнение индивидуального задания можно получить 20 баллов.

Критерии оценки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | 18-20 | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 4 | 15-17 | Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. |
| 3 | 7-14 | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. |
| 2 | 1-6 | Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. |
| 1 | 0 | Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу. |

5.6 Задания для контрольных работ для студентов ЗФО

1. Методика проведения диагностического консультирования.
2. Методы диагностики корпоративной культуры предприятия.
3. Диагностика состояния системы управления коммерческого предприятия.
4. Диагностика состояния системы управления государственных учреждений или муниципальных предприятий.
5. Диагностика состояния деятельности компании по комплектованию штатов, отбору персонала, планированию человеческих ресурсов.
6. Диагностика системы мотивации и вознаграждения персонала компании.
7. Диагностика трудовых отношений между администрацией и персоналом предприятия.
8. Обзор методов детального анализа состояния предприятия.
9. Практические примеры анализа состояния предприятий с помощью различных диагностических процедур.

Краткие методические указания

Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части контрольной работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 4 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | «зачтено» | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и по­следовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | «не зачтено» | Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; не­глубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 1 | «не зачтено» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |