



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>УК-5.1: Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграций;</p> <p>УК-5.2: Выбор способов интеграции в команду работников, принадлежащих к разным культурам</p>	Корпоративная культура и социальная политика	<p><u>Знать:</u> требования к системам социальной политики организаций; принципы и приоритетные направления корпоративной культуры современных предприятий; и средства реализации корпоративной культуры и социальной политики в условиях современного рынка.</p> <p><u>Уметь:</u> составлять проект программы корпоративной культуры; оценивать эффективность социальных программ предприятия; определять социальные ориентиры и способы их реализации в деятельности предприятия.</p> <p><u>Владеть:</u> методами управления корпоративными социальными программами; способами информирования общества о реализации принципов корпоративной культуры и социальной политики в деятельности предприятия.</p>

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;

- задания по темам практических занятий;
- задания по контрольной работе.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, относятся:

- вопросы и задания по дисциплине.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для определения уровня знаний и принципов реализации социальной политики организаций в бизнес-среде и внешней среде, а также определения потенциальных выгод организации в результате реализации программ корпоративной культуры (Приложение №1).

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%): положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов, «не зачтено» выставляется при получении менее 56% верных ответов.

3.2 В приложении № 2 представлены типовые задания на практические занятия по дисциплине. Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

3.3 В приложении № 3 приведены типовые задания по контрольной работе, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Особое внимание при этом необходимо обратить на методику расчета показателей, коэффициентов, установление взаимосвязи между ними, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

3.4. В Приложении №4 содержатся типовые задания для текущего контроля.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля.

4.2 Экзамен проводится в форме контрольных вопросов и решения типовых заданий.

В приложении № 5 приведены контрольные вопросы к экзамену по дисциплине.

4.3 При промежуточной аттестации по дисциплине учитываются оценки студента по промежуточному тестированию и контрольной работе (для заочной формы обучения).

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2)

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи


Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Корпоративная культура и социальная политика» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (профиль программы «Стратегическое управление персоналом организации»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


_____ В. В. Дорофеева

Приложение № 1

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопрос 1. Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат	
а. появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов	в. сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления
б. совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании	г. ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины
Вопрос 2. Сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям позволяет,.....	
а. коммуникационная функция	в. познавательная функция
б. мотивирующая функция	г. инновационная функция
Вопрос 3. Мощным стимулом к росту производительности является...	
а. коммуникационная функция	в. познавательная функция
б. мотивирующая функция	г. нормативно-регулирующая функция
Вопрос 4: Достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива представляет:	
а. коммуникационную функцию	в. стабилизационную функцию;
б. мотивирующую функцию	г. нормативно-регулирующую функцию
Вопрос 5: Полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии при...	
а. авторитарной культуре;	в. культуре, ориентированной на задачу;
б. бюрократической культуре;	г. культуре, ориентированной на человека
Вопрос 6: Из перечисленных ниже, субъектами социальной политики являются:	
а. пенсии;	в. детские дома;
б. работодатели;	г. зарплата;
Вопрос 7. Чистая (формальная) демография - это:	
а. научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов	в. рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием
б. наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом	
Вопрос 8. Аналитическая демография – это:	
а. изучение взаимосвязей между демографическими явлениями, их детерминации социальными, экономическими, социально-психологическими и другими процессами	в. научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов

б. наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом	
---	--

Вопрос 9. Социологическая демография (социальная демография)- это:

а. рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием	в. научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов
---	---

б. изучение взаимосвязей между демографическими явлениями, их детерминации социальными, экономическими, социально-психологическими и другими процессами	
---	--

Вопрос 10. Историческая демография – это:

а. рассмотрение количественных соотношений демографических явлений, процессов, структур и роста населения под их влиянием	в. научная дисциплина, изучающая взаимовлияние демографических и социальных процессов
---	---

б. наука, которая исследует воспроизводство населения в прошлом	
---	--

Вопрос 11: Цена трудовых услуг, предоставляемых наемными работниками разных профессий при реализации их деловой активности называется:

а. реальный доход	в. заработная плата
б. номинальный доход	

Вопрос 12. Социальная политика применительно к рынку труда связана, прежде всего, с возможностями государства влиять на:

а. спрос на рабочую силу	в. многоуровневость и разноадресность способов социальной защиты
--------------------------	--

б. личную ответственность работников за сохранение своего здоровья	
--	--

Вопрос 13: Наиболее существенный источник финансирования социальных расходов государства:

а. добровольные пожертвования	в. взносы в пенсионный фонд
б. налоги	

Вопрос 14: Изъятие государством части доходов у средне-и высокодоходных слоев населения проводится в форме:

а. налогов	в. трансфертов
б. дотаций	

Вопрос 15: Увеличение номинальных доходов в зависимости от роста цен называется:

а. трансферт	в. индексация
б деноминация	

Вариант №2

Вопрос 1. Обеспечение государством минимальных условий жизни касается только тех

граждан, которые:	
а. не могут сделать это самостоятельно	в. имеют льготы
б. являются пенсионерами	

Вопрос 2. Неспособность индивида удовлетворить свои потребности возникает на ограничениях какого характера:	
а. физиологического	в. формального
б. биологического	

Вопрос 3. Неспособность индивида удовлетворить свои потребности возникает на ограничениях какого характера:	
а. астрономического	в. социального
б. неформального	

Вопрос 4. Неспособность индивида удовлетворить свои потребности возникает на ограничениях какого характера:	
а. физиологического	в. политического
б. формального	

Вопрос 5. К основным принципам современной социальной политики можно отнести:	
а. профилактику социального риска	в. адекватное оценивание расходов населения
б. адекватное оценивание доходов населения	

Вопрос 6. К основным принципам современной социальной политики можно отнести:	
а. адекватное оценивание доходов населения	в. адекватное оценивание расходов населения
б. активизацию человеческих ресурсов	

Вопрос 7. Социальная политика государства включает гармонизацию отношений между участниками рыночной экономики в форме	
а. снижения темпа инфляции	в. адресной социальной помощи
б. социального партнерства	

Вопрос 8. Главным средством перераспределения доходов населения служит:	
а. адаптация к рыночным условиям отдельных групп населения	в. прогрессивное налогообложение доходов
б. массовая вынужденная безработица	

Вопрос 9. Главным средством перераспределения доходов населения служит:	
а. массовая вынужденная безработица	в. адаптация к рыночным условиям отдельных групп населения
б. система трансфертных платежей	

Вопрос 10. Среднедушевой доход рассчитывается:	
а. на каждого члена семьи независимо от	в. на каждого члена семьи, имеющего доход

того, получает он какой-нибудь доход или нет	
б. на каждого члена семьи старше 18 лет	

Вопрос 11. Положение лица в социальной системе, которое обуславливает его принадлежность к определенной социальной группе, называется:	
а. социальным статусом;	в. социальным патронажем
б. социальным лифтом;	

Вопрос 12. Социальное правовое государство обеспечивает всем равные права на:	
а. достойную жизнь и свободное развитие;	в. минимальный уровень личного благосостояния
б. социальную поддержку в сложной жизненной ситуации;	

Вопрос 13. В основе социальной политики российского государства лежат	
а. государственные социальные стандарты достойной жизни людей	в. рациональные государственные социальные стандарты;
б. минимальные государственные социальные стандарты;	г. социальные стандарты, обеспечиваемые ресурсами бизнес-структур;

Вопрос 14. В основе деятельности гражданского общества лежат	
а. общие интересы людей;	в. сочетание общих и частных интересов.
б. частные интересы людей;	

Вопрос 15. Главной целью социальной политики социального государства является	
а. максимально возможное удовлетворение социальных потребностей членов общества;	в. оказание социальной помощи малоимущим слоям населения;
б. сохранение минимальных доходов населения;	г. обеспечение экономической безопасности и финансовой стабильности общества.

Вариант №3

Вопрос 1. Российское государство активно поддерживает систему социального страхования:	
а. для всех членов общества	в. для малоимущих слоев населения
б. для обеспеченных людей	

Вопрос 2. Социализация рыночной экономики означает:	
а. участие бизнеса в реализации социальных программ по остаточному принципу	в. ориентация бизнеса на социальные приоритеты в ущерб экономической целесообразности
б. стремление бизнеса к улучшению своей деятельности за счет своевременного решения социальных проблем	

Вопрос 3. Социальное государство-это:	
а. такая организация регулирования общественных отношений государством,	в. это государство, в котором регулирование общественных

<p>которая позволяет распределять материальные блага на основе идеи социальной справедливости с целью обеспечения населению должного уровня жизни</p>	<p>отношений строится на методе коллективного принятия решений с одинаковыми возможностями каждого из участников влиять на конечный результат или отдельные стадии этого процесса.</p>
<p>б. это система управления, при которой вся работа государственных структур, органов и должностных лиц строится на строгом выполнении требований закона и подчинении главным принципам права достоинства человека;</p>	

<p>Вопрос 4. Право человека на свободный труд относится</p>	
<p>а. К социальным правам</p>	<p>в. К политическим правам</p>
<p>б. К культурным правам</p>	

<p>Вопрос 5. Целью социального страхования является:</p>	
<p>а. минимизация ущерба и компенсация потери доходов гражданина, которая возникает в случае изменения его материального или социального положения;</p>	<p>в. компенсация государственным органам и учреждениям убытков, которые возникают при нехватке в их штате сотрудников.</p>
<p>б. пополнение бюджета за счет регулярных социальных взносов;</p>	

<p>Вопрос 6. Бесплатность получения высшего профессионального образования в России гарантируется:</p>	
<p>а. на конкурсной основе;</p>	<p>в. в порядке очереди</p>
<p>б. в обязательном порядке;</p>	

<p>Вопрос 7. Принцип социального государства как экономической свободы человека состоит</p>	
<p>а. В возможности самостоятельно выбрать форму трудовой деятельности, которая наиболее будет подходить его интересам, навыкам, знаниям и т.д.;</p>	<p>в. В доверии со стороны государства и общества эффективности рыночных отношений</p>
<p>б. В праве каждого человека участвовать в принятии и реализации решений, влияющих на условия его труда, оплаты и направления развития организации, в которой он работает;</p>	

<p>Вопрос 8. Правовой основой социального государства является:</p>	
<p>а. комплекс нормативно-правовых актов внутреннего и внешнего действия, которые провозглашают и гарантируют социально-экономические права личности;</p>	<p>в. совокупность взглядов и концепций на правовые проблемы выработки и реализации социальной политики государства</p>

б. совокупность нормативов, которые устанавливает государство в целях обеспечения провозглашенных социальных прав граждан и порядка их реализации;	
--	--

Вопрос 9. Основа идеи социального государства - это:	
а. правовое равенство;	в. доступность социальных услуг всем категориям граждан
б. социальная справедливость;	

Вопрос 10. Комплекс механизмов согласования интересов разных участников процесса производства на условиях равного сотрудничества называется:	
а. социальным страхованием	в. социальным партнерством;
б. профессиональным союзом;	

Вопрос 11. Участие организаций в программах переквалификации кадров – это проявление:	
а. государственной социальной политики;	в. реализации социального страхования.
б. социальной ответственности бизнеса;	

Вопрос 12. Занятость, при которой факт трудовых отношений между работодателем и работником скрывается от официальных властей с целью избежать воздействия того или иного закона – это занятость:	
а. теневая;	в. частичная
б. вторичная;	

Вопрос 13. Иждивение – это:	
а. право лица требовать уплаты алиментов в случаях, прямо перечисленных в законе	в. полное содержание либо помощь, которая служит основным источником средств существования;
б. совместное проживание лица с родственником, чей уровень дохода выше его собственного;	

Вопрос 14. Социально-экономическая категория, которая охватывает уровень потребления материальных благ, здоровья, условий окружающей среды, удовлетворение духовных и образовательных потребностей и т.п., называется:	
а. качеством жизни;	в. социальным стандартом
б. социальным статусом;	

Вопрос 15. Удовлетворение потребностей наиболее нуждающихся категорий граждан на основе проверки такой нуждаемости – это реализация принципа ... социальной помощи:	
а. регулярности	в. адресности;
б. доступности	

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Раздел 1. Теоретические представления о корпоративной культуре и социальной ответственности: понятия и сущность корпоративной и организационной культур, социальной ответственности

Задание 1:

Один крупный коммерческий банк счел, что повышение эффективности заключается в расширении товарной номенклатуры, и решил внедрить в своих отделениях новые, передовые финансовые услуги — продажу облигаций государственного займа и консультирование по погашению задолженности. Банк затратил немало времени и средств на определение спектра услуг, в которых более всего нуждаются потребители. Специально нанятые эксперты и консультанты совместно с руководством банка разработали детальные методики предоставления услуг. Сотрудники банка прошли достаточно длительное обучение и переаттестацию. Многие из них по своей инициативе, помимо внутрифирменного обучения, успешно прошли заочные курсы в специализированных заведениях.

Во время аттестации сотрудники точно и полно рассказывали потребителям о новых видах услуг. Они подробно долгое время объясняли выгоды новых предложений до тех пор, пока клиент не начинал проявлять заинтересованность. После этого сотрудники отвечали на вопросы клиентов и помогали им разобраться в бланках и заявках на дополнительные услуги, в том числе помогали заполнять эти бланки.

Закрепить успех была призвана новая система мотивации, ставившая заработную плату сотрудников в прямую зависимость от распространения новых банковских продуктов, соблюдения методики их предоставления и от общего объема оказанных услуг. Первоначально данная система встречена с энтузиазмом.

Однако после того как отделения приступили к оказанию новых услуг, число клиентов неожиданно стало уменьшаться. Очереди около окошек сначала резко возросли, а потом так же резко сократились. Многие клиенты стали отказываться от даже обычных банковских процедур. Хорошо обученные опытные работники переходили на работу в другие банки. Остающиеся демонстрировали деморализованность и неудовлетворенность неожиданно сократившимися размерами заработной платы. Финансовое положение банка не замедлило ухудшиться.

Пытаясь спасти положение, менеджмент банка принял важные решения. В двух отделениях провели эксперимент. Большую часть кассиров перевели на предоставление

прежних, лишь немного усовершенствованных стандартных услуг, не требующих ни высокого уровня подготовки, ни большого количества времени. Для этих работников возвращена прежняя система мотивации. Новые финансовые услуги поручили предоставлять специальной группе служащих. Им выделили отдельные столы, установили информационные щиты, рекламирующие новые услуги.

Эксперимент оказался успешным. Показатели снова пошли вверх, причем как в традиционном наборе услуг, так и в новых видах. Разумеется, результаты распространили на работу всех отделений. Тем не менее вследствие первоначально неудачного нововведения банк потерял полтора года и солидную сумму денег.

Вопросы:

1. Прав ли был высший менеджмент банка, принимая решение о расширении перечня услуг?
2. По какой причине клиенты стали отказываться от услуг банка, что могло их не устраивать?
3. Определите эффективность работы банка с точки зрения потребителя.
4. Почему сотрудники банка начали увольняться?
5. Что такое «целевые группы» (группы по проектам) и для чего они необходимы?
6. Если бы Вы руководили этим банком, что бы Вы предприняли, дабы не пускать подобных ошибок?

2. Прочитайте приведенные ниже варианты текстов и найдите несоответствия между содержанием главы 1 и данными текстами.

2. Занесите в таблицу исправленные фрагменты текстов из каждого варианта.

Раздел 2. Корпоративная культура и социальная ответственность: планирование, формирование, поддержание

Задание 1:

Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию.

Ситуация № 1. Предприятие подбирает специалиста на должность торгового представителя компании. К кандидатам предъявляются достаточно высокие профессиональные требования. Есть два претендента, давно работающие в компании:

Иванов — инженер-конструктор, глубоко знает продукцию своего предприятия, умеет убедительно рассказать о ее достоинствах, имеет несколько патентов на изобретения, предан своему предприятию и принял твердое решение проявить себя в новом виде деятельности.

Васенин — имеет диплом менеджера, проработал в экономическом отделе предприятия три года, руководил группой, коммуникабелен, умеет расположить к себе. Основным, хотя и легко преодолимым недостатком, который может помешать ему занять вакантную должность, он считает недостаточное знание продукции предприятия. Предпочтение отдано первому претенденту — Иванову.

2. Сравнить в виде тезисов описание в 5 источниках и более сущности категорий «организационная культура», «корпоративная культура», «идеология фирмы» и понятия «социально-психологический климат организации».

- Сравнить в виде тезисов описание 5 авторами и более сущности и особенностей/признаков организационной культуры.

Раздел 3. Корпоративная культура и социальная ответственность: изменение и развитие

Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию.

Ситуация № 1. На вновь открывшееся предприятие поступил высококвалифицированный специалист, имеющий опыт работы на аналогичном предприятии в другом городе. Через некоторое время он выразил желание получить новые знания, связанные с исследованием рынка, в связи с чем обратился в кадровую службу с просьбой направить его на семинар. Специалисту отказано в связи с отсутствием «средств».

В течение года он не раз выдвигал обоснованные предложения по повышению качества работы своего подразделения, к чему руководство не проявило ни малейшего интереса. Через год сотруднику, с которым он в одно и то же время пришел на предприятие и который не отличался высокой квалификацией и инициативностью, был повышен оклад, его же зарплата осталась на прежнем уровне.

Будучи неудовлетворенным сложившейся ситуацией, он попытался побеседовать с менеджером по персоналу. Но на вопрос о причинах этой ситуации получил равнодушный ответ: «Это ваши проблемы. Не нравится у нас работать — увольняйтесь».

Так фирма лишилась опытного профессионала, инициативного, думающего работника, которого по достоинству оценили в компании с другой организационной культурой.

Раздел 4. Корпоративная культура: диагностика

Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию

Ситуация № 1. В крупную организацию, имеющую известный бренд, пришла работать секретарь, женщина с высшим образованием, прекрасным знанием компьютера, свободно владеющая двумя иностранными языками. Предыдущий опыт работы — маленькая фирма с большой текучестью персонала, без традиций и установочных базовых ценностей, объединяющих коллектив. А здесь — сплоченная организация, нормы и ценности, разделяемые почти всем персоналом, сложившийся стиль общения между сотрудниками, развитое чувство сопричастности к успехам компании.

Менеджер по персоналу ввел нового секретаря в курс дела, дал развернутую информацию о принятых стандартах организационных отношений. Ближайшие сотрудники оказали деловую и эмоциональную поддержку. В дальнейшем женщина сделала блестящую карьеру в данной компании и вполне удовлетворена работой и заработком.

2. Анализ взаимосвязи морально-психологического климата в организации и состояния организационной культуры

1. Дать общее представление о понятии «морально-психологический климат»: содержание, существенные характеристики.

2. Раскрыть проблематику создания и поддержания благоприятного морально-психологического климата.

3. Раскрыть виды состояния организационной культуры на предприятии.

4. Установить взаимосвязь между состоянием морально-психологического климата в организации и состоянием ее организационной культуры: позитивный вектор, негативный вектор.

5. Обосновать эффективность и значимость изучения этой взаимосвязи для управления персоналом предприятия

Раздел 5. Влияние корпоративной культуры и социальной ответственности на организационную эффективность и конкурентоспособность

Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию

Ситуация № 1. Две конкурирующие между собой фирмы, выпускающие электротехническое оборудование (назовем их условно фирма А и фирма В), объявили конкурс на вакантную должность директора по продажам.

Фирма А работает на рынке 10 лет, конкурентоспособна, устойчива, рентабельна.

Фирма В — на рынке 2 года, но уже имеет определенные успехи, медленно, но неуклонно растет прибыль предприятия.

Квалифицированный специалист, имеющий значительный опыт работы, подал заявление в эти две компании в надежде получить должность в фирме А. Эта фирма представлялась ему более перспективной с точки зрения завоевания рынка и его собственного карьерного роста. Подав заявление в фирму В, он рассматривает ее как запасной вариант.

Фирма А отклонила его кандидатуру по двум причинам:

1) в ходе собеседования выяснилось, что он ничего не знает о традициях компании, не проявил интереса к ее истории, особенностям организационных норм, хотя и отметил, что работа службы продаж не соответствует современным требованиям и подлежит глубокому реформированию;

2) в послужном списке кандидата значилось пять предприятий при общем стаже его работы — 8 лет. Это обстоятельство оценено как неспособность претендента идентифицировать себя с организацией.

Фирма В предложила ему занять вакантную должность, отметив его два главных достоинства:

1) мобильность, способность осваивать новые сегменты рынка (сменил за 8 лет работы 5 предприятий, на каждом из которых успешно трудился);

2) стремление к инновациям. При собеседовании кандидат заявил, что при предварительном знакомстве с предприятием он увидел много недостатков в сложившейся системе работы с клиентами и готов к кардинальному ее изменению.

Задание 1. Охарактеризуйте корпоративные ценности организации, в которой вы проходили практику.

2. Изобразите графически ценностную модель корпоративной культуры и определите на ней место каждого элемента корпоративной культуры.

3. Сформулируйте основные ценности корпоративной культуры наиболее успешных российских компаний.

4. Сформулируйте миссию и девиз компаний различных сфер деятельности.

5. Приведите в соответствие друг другу термины из двух колонок, данные в таблице вразброс.

Организационные ценности	Форма восприятия из прошлого, без каких – либо изменений
Обряд	Приукрашенная совокупность черт характера основателя организации
Философия организации	Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации
Ритуал	Отраженные в законодательном виде истории организации
Обычай	Стандартное повторяющееся мероприятие, проводимое по специальному поводу
Легенды и мифы	Совокупность основных принципов деятельности организации, отражающих ее предназначение
Менталитет	Характер взаимоотношений членов организации
Традиция	Образ мышления членов организации
Стиль поведения	Ценности, обычаи, ритуалы, перенесенные из прошлого

6. Как можно сформулировать миссии экономического университета (факультета), принимая во внимание различные стратегии его деятельности:

- а) миссия – совершенствование;
- б) миссия – экспансия;
- в) народная миссия;
- г) рекламная миссия.

Приложение № 3

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

Вариант 1

Теоретические вопросы:

1. Основные понятия и категории корпоративной культуры и социальной политики.
2. Проанализировать передовой опыт, стратегическое видение и рекомендации ведущих представителей российского бизнеса по тематике социальной ответственности;
3. Дать понятие основополагающих принципов социально ответственной деловой практики;
4. Обобщить принципы социальной хартии российского бизнеса.

Вариант 2

Теоретические вопросы:

1. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности: плюсы и минусы
2. Обобщить нормы, стандарты и законы на трех уровнях: общенациональном, отраслевом и на уровне отдельного предприятия;
3. Проанализировать модели КСО в США и Европе как «открытые» и «скрытые» формы КСО;
4. Перечислить разнообразные механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества в США.

Практическое задание:

Оценить эффективность корпоративных социальных программ крупной российской или зарубежной компании (по выбору студента)

Вариант 3

Теоретические вопросы:

1. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация: сущность, значение.
2. Дать общность и различие понятий «имидж» и «репутация» фирмы;
3. Обобщить факторы, которые влияют на имидж и репутацию фирмы;
4. Привести методы повышения имиджа и репутации фирмы.

Вариант 4

Теоретический вопрос:

1. Социальная хартия российского бизнеса: понятие, сущность, значение
2. Дать анализ основных принципов социальной хартии российского бизнеса;
3. Привести социальную миссию бизнеса;
4. Привести концепцию социальной хартии, отражающую социальную роль бизнеса.

Практическое задание:

Оценить эффективность корпоративных социальных программ крупной российской или зарубежной компании (по выбору студента)

Вариант 5

Теоретический вопрос:

1. Социальная акция и социальный маркетинг: сущность, значение .
2. Дать основные инструменты социального маркетинга;
3. Обобщить фандрайзинг как инструмент социального маркетинга;
4. Объяснить роль неприбыльного сектора в решении большинства социальных проблем.

Вариант 6

1. Корпоративная социальная ответственность в современной России: проблемы и перспективы развития.

2. Обобщить особенности гражданского общества и власти в России;
3. Дать институциональный анализ развития КСО в России;
4. Объяснить основные положения теории и практики взаимодействия бизнеса и власти.

Практическое задание:

Оценить эффективность корпоративных социальных программ крупной российской или зарубежной компании (по выбору студента)

Приложение № 4

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Задание 1:

1. Охарактеризуйте корпоративные ценности организации, в которой вы проходили практику.
2. Изобразите графически ценностную модель корпоративной культуры и определите на ней место каждого элемента корпоративной культуры.
3. Сформулируйте основные ценности корпоративной культуры наиболее успешных российских компаний.
4. Сформулируйте миссию и девиз компаний различных сфер деятельности.
5. Приведите в соответствие друг другу термины из двух колонок, данные в таблице вразброс.

Организационные ценности	Форма восприятия из прошлого, без каких – либо изменений
Обряд	Приукрашенная совокупность черт характера основателя организации
Философия организации	Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации
Ритуал	Отраженные в законодательном виде истории организации
Обычай	Стандартное повторяющееся мероприятие, проводимое по специальному поводу
Легенды и мифы	Совокупность основных принципов деятельности организации, отражающих ее предназначение
Менталитет	Характер взаимоотношений членов организации
Традиция	Образ мышления членов организации
Стиль поведения	Ценности, обычаи, ритуалы, перенесенные из прошлого

6. Как можно сформулировать миссии экономического университета (факультета), принимая во внимание различные стратегии его деятельности:
 - а) миссия – совершенствование;
 - б) миссия – экспансия;
 - в) народная миссия;
 - г) рекламная миссия.

Задание 2

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. Не является ли это тем, что мы называем лидерством?

Вопросы для обсуждения

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

Задание 3

Оценка организационной культуры в ООО «Узоры»

Проанализируйте результаты оценки организационной культуры ООО «Узоры».

В чем, на ваш взгляд, основные проблемы сложившейся в компании культуры?

Как их можно устранить?

С чего бы вы начали свою работу?

Оцените, насколько представленные результаты характерны для вашей компании.

Особенности культуры	Существующая культура	Наличие соответствия	Ценности и нормы, провозглашаемые компанией
Отношение между персоналом и руководством	Руководители «другого поля ягоды», большая дистанция власти, недоверие к руководству, основанное на убеждении, что оно работает на себя	Полностью не соответствует	Взаимодействие на основе полного доверия и внимания к проблемам работников
Отношение к персоналу	Мы никого не держим	Полностью не соответствует	Внимание к интересам персонала, забота о его развитии
Отношение к высококвалифицированным работникам	Потребительское, внимание и забота проявляются лишь при угрозе перехода работника на другое место	Полностью не соответствует	Как к кадровой элите
Отношение к молодым специалистам	Нам нужна смена, способная заменить уходящих сотрудников, но это требует дополнительных затрат и усилий	Не соответствует	Молодые специалисты – будущее предприятия
Отношения между сотрудниками в коллективе	Коллектив сплочен за счет длительной совместной работы, некоторое отчуждение между молодыми работниками и ветеранами	Соответствует не полностью	Сплоченный коллектив, взаимопомощь и взаимовыручка
Преданность компании	Рассматривается с иронией, хотя у работников со стажем существует ностальгическая гордость былыми успехами	Соответствует не полностью	Воспринимается как должное
Интересы компании	Личные интересы	Полностью не	Гармоничное

и интересы работников	ставятся выше интересов компании	соответствует	сочетание интересов компании и работников
Информированность персонала	Информация частичная, неподтвержденная, недоступная для рядовых сотрудников	Полностью не соответствует	Обязательное периодическое информирование работников, привлечение к принятию решений и их реализации
Дисциплина	Основана на боязни наказания, в особенности материального	Не соответствует	Самодисциплина, основанная на осознании значимости целей, в том числе личного благосостояния работника
Отношение к работе	Источник получения средств к существованию	Полностью не соответствует	Источник саморазвития и самосовершенствования своих способностей и достижения желаемого уровня благосостояния
Отношение к материальному вознаграждению	Значимость материального вознаграждения занимает ведущие позиции в ценностной структуре работника	Полностью не соответствует	Воспринимается как закономерный результат работы, но не как ее главная цель
Отношение к качеству выполняемой работы	Работа должна выполняться качественно и в срок	Соответствует	Работа должна выполняться качественно и в срок
Отношение к самообразованию, повышение квалификации	Осознание необходимости, но отсутствие желания прилагать для этого усилия	Соответствует не полностью	Необходимый элемент профессиональной деятельности, основа личного успеха
Отношение к ответственности	Готовность брать ответственность, но дополнительная	Соответствует не полностью	Готовность выполнять ответственные

	ответственность должна материально вознаграждаться		поручения как возможность проявлять свои способности
Отношение к риску	Предпочтение работать по ранее отработанным схемам, нежелание что-либо менять	Полностью не соответствует	Готовность экспериментировать, применять на практике новые методы, подходы
Отношение к проявлению инициативы, творчества	Положительное, но за дополнительное вознаграждение	Соответствует не полностью	Инициатива и творчество в работе – основа высоких результатов
Отношение к карьере	Профессиональный рост тесно связан с расположением к сотруднику руководства	Полностью не соответствует	Профессиональный рост зависит от личных способностей, квалификации, профессионализма работника
Отношение к клиентам	Клиент – вынужденная досадная помеха. Такие большие запросы при таких низких расценках.	Полностью не соответствует	Клиент всегда прав, мы уважаем интересы клиентов
Отношение к предназначению компании, к миссии	Это прерогатива начальства, миссия нужна для рекламы, а не для сотрудников	Полностью не соответствует	Миссия вдохновляет, помогает понять свое место в жизни, свое гуманное предназначение в мире.

Приложение № 5

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН) ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Различные подходы к пониманию сущности корпоративной социальной политики в современной экономике и обществе.
2. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной политики.
3. Социально ответственный бизнес как явление.
4. Корпоративная миссия и социальная политика.
5. Корпоративная стратегия и социальная политика.
6. Корпоративный имидж и корпоративная репутация.
7. Внешняя и внутренняя среда корпоративной политики.
8. Приоритеты социальной политики компании.
9. Понятие и роль социальных инвестиций.
10. Стратегический уровень корпоративной социальной политики.
11. Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ.
12. Социальная хартия российского бизнеса: цели и история создания.
13. Социальные программы компании: направления и типы.
14. Оценка эффективности корпоративных социальных программ.
15. Социальные функции семейного предпринимательства в России.
16. Сущность и содержание корпоративного социального отчета.
17. Формы распространения социальных отчетов компании.
18. Рейтинг социальной ответственности.
19. Социальные технологии и коммуникации в современном мире.
20. Взаимодействие с потенциальными инвесторами.
21. Взаимодействие с потенциальными клиентами.
22. Взаимодействие с органами государственной власти.
23. Социальный маркетинг: сущность, цели, особенности.
24. Спонсорство и филантропия как категории корпоративной и социальной политики.
25. Причины и проблемы благотворительности в России и на западе.
26. Социальные инвестиции и социальное партнерство: ключевые признаки, основные направления.
27. Социальное партнерство как система институтов социально трудовых отношений.

28. Основные технологии внешних социальных инвестиций.
29. Социальные инвестиции в развитие корпоративной культуры.
30. Оценка эффективности социальной политики: виды, содержание, характер оценки, показатели эффективности.
31. Преимущества и трудности оценки эффективности социальных инвестиций и социального партнерства.
32. Социальные технологии и коммуникации в современном мире.
33. Отдел по связям с общественностью как один из элементов формирования положительного образа компании среди населения
34. Социально-психологические аспекты конструирования имиджа компании.
35. Корпоративная социальная политика в современной России: проблемы и перспективы развития.
36. Корпоративная и социальная политика как новая философия бизнеса.
37. Современные тенденции и перспективы развития корпоративной и социальной политики в России.
38. Связь корпоративной и социальной политики со стратегией развития бизнеса.
39. Возможности, преимущества и риски корпоративной и социальной политики.
40. Корпоративная этика в формировании корпоративной и социальной политики.
41. Роль этического кодекса компании в реализации принципов корпоративной и социальной политики.
42. Модели корпоративной и социальной политики: зарубежный опыт.
43. Построение система управления корпоративной и социальной политики в организации.
44. Факторы, влияющие на роль и место корпоративной и социальной политики в системе управления организацией.
45. Социальная ответственность в системе управления репутацией.
46. Основные приоритеты социальной политики российских и зарубежных компаний: общее и особенное.
47. Управление социальными программами компании. Оценка эффективности социальных программ.
48. Сущность и роль социальных инвестиций в деятельности компании.
49. Технологии социального инвестирования и измерение его результатов.

50. Развитие благотворительной деятельности российских компаний: проблемы и перспективы.
51. Некоммерческие организации в системе корпоративной и социальной политики.
52. Влияние институтов власти на развитие корпоративной и социальной политики: зарубежный опыт.
53. Основные направления взаимодействия бизнеса и власти в продвижении принципов корпоративной и социальной политики в России.
54. Корпоративный социальный отчет: сущность, значение.
55. Основные этапы развития нефинансовой отчетности в России.
56. Международные стандарты и руководства в области корпоративной и социальной политики: сравнительный анализ.