Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Калужский филиал Финуниверситета

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по учебно-методической работе Калужского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

_____О.М. Орловцева

«05» сентября 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Б.1.2.2.2.2.3 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

для проведения процедуры контроля остаточных знаний и диагностических работ по направлению подготовки высшего образования

по направлению подготовки 39.03.01 Социология

образовательная программа «Экономическая социология»

форма обучения - очная

Калуга 2025

Фонд оценочных средств для проведения диагностической работы по оценке достижения обучающимися результатов обучения учебной дисциплине «Корпоративная культура и корпоративные ценности» разработан на основе образовательного стандарта высшего образования ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по направлению подготовки 39.03.01 Социология, утвержденного приказом ректора от 03.06.2021 г. № 1326/о.

Составитель:
Обухова К.В. – старший преподаватель кафедры «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины» Калужского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Фонд оценочных средств диагностической работы по оценке достижения обучающимися результатов обучения по учебной дисциплине «Корпоративная культура и корпоративные ценности» рассмотрен на заседании кафедры (протокол № 08 от 20.05.2025) и рекомендован к утверждению на заседании Учебно-методического совета филиала (протокол № 01 от 29.08.2025 г.)

Председатель Учебно-методического совета  О.М. Орловцева

Оглавление

1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины..... 4
2. Оценочные средства для оценки сформированности компетенций (контроль остаточных знаний)..... 6
3. Ключ для оценки ответов..... 8
4. Оценка достижения результатов обучения. 9

1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины

Учебная дисциплина Б.1.2.2.2.2.3 «Корпоративная культура и корпоративные ценности» является дисциплиной модуля «Социология бизнеса и предпринимательства» образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология образовательная программа «Экономическая социология»

Целью изучения дисциплины «Корпоративная культура и корпоративные ценности» является формирование у студентов базовых знаний и понимания принципов, функций и методов управления, необходимых для эффективной организации и координации деятельности людей и ресурсов в любой сфере деятельности.

Дисциплина направлена на формирование теоретических знаний и практических навыков в сфере управления социально-экономическими системами.

Основные задачи при изучении дисциплины:

- Формирование целостного представления о сущности, функциях и закономерностях корпоративной культуры; изучение роли корпоративных ценностей и норм в организации труда, мотивации сотрудников, формировании корпоративной идентичности и социального поведения работников.
- Развитие умений анализировать корпоративные практики и ценности на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; выявлять их влияние на производительность, взаимодействие сотрудников, принятие управленческих решений, распределение ресурсов, организационную лояльность и коллективную ответственность; оценивать последствия изменений корпоративной культуры для экономической и социальной эффективности компании.
- Освоение базовых понятий и методов исследования корпоративной культуры, включая анализ организационных норм и ценностей, социологические опросы, интервью, наблюдение, оценку психологического климата в коллективе и интерпретацию эмпирических данных в контексте экономической социологии.
- Формирование профессиональных компетенций, необходимых для проведения исследований корпоративной культуры, подготовки аналитических отчетов и рекомендаций, оценки роли корпоративных ценностей в развитии организации и критического анализа взаимодействия корпоративной культуры, сотрудников и стратегий бизнеса.

Учебная дисциплина Б.1.2.2.2.2.3 «Корпоративная культура и корпоративные ценности» обеспечивает формирование следующих компетенций:

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	1. Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: тенденций, закономерностей и противоречий современной корпоративной культуры и корпоративных ценностей на основании современных данных из глобальной компьютерной сети Умения: выявлять тенденции, закономерности и противоречия корпоративной культуры и корпоративных ценностей на основании современных данных из глобальной компьютерной сети
		2. Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач	Знания: релевантных источников информации для исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей Умения: отбирать релевантные источники информации для исследования корпоративной культуры и ценностей
		3. Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.)	Знания: методики применения специализированных пакетов прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.) Умения: применять профессиональные пакеты прикладных программ для исследования корпоративной культуры и ценностей
ПКП-2	Способность разрабатывать организационную и техническую документацию по сбору данных социологического исследования в сфере экономики и финансов	1. Разрабатывает дизайн и обосновывает смету, план-график реализации исследовательского проекта в сфере экономики и финансов.	Знания: методики разработки дизайна, сметы, плана-графика реализации с исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей Умения: разрабатывать сопроводительные документы для организации и проведения исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей
		2. Владеет навыками и регламентами обеспечения конфиденциальности и достоверности информации.	Знания: регламента обеспечения конфиденциальности и достоверность исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей Умения: обеспечивать конфиденциальность и достоверность исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей

ПКП-3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	1. Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: технологии взаимодействия с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовании корпоративной культуры и корпоративных ценностей Умения: организовывать социальное взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовании корпоративной культуры и корпоративных ценностей
		2. Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	Знания: методики организации сбора и защиты данных, представление результатов исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей Умения: применять исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования корпоративной культуры и корпоративных ценностей

2. Оценочные средства для оценки сформированности компетенций (контроль остаточных знаний)

1. **(ПКН-1)** Что изучает корпоративная культура?
   а) Только формальные правила внутри компании
   б) Совокупность ценностей, норм, традиций и моделей поведения в организации
   в) Исключительно мотивационные системы
   г) Только стиль руководства

2. **(ПКП-2)** Соотнесите элемент корпоративной культуры с примером:

Элемент корпоративной культуры	**Пример**
1. Ценности	А) Честность и открытость в коммуникации
2. Нормы	Б) Обязательное участие в корпоративных мероприятиях
3. Ритуалы	В) Ежегодные празднования успешных проектов

3. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
   Корпоративные ценности формируют _____ сотрудников и определяют стиль их взаимодействия внутри организации.

4. **(ПКН-1)** Как корпоративная культура влияет на мотивацию сотрудников?
   а) Повышает вовлеченность и инициативу
   б) Не влияет на мотивацию
   в) Определяет только уровень зарплаты
   г) Регулируется исключительно правилами трудового законодательства

5. **(ПКН-1)** Как называется система разделяемых всеми членами организации убеждений, норм поведения, артефактов и базовых представлений?

_____

6. **(ПКП-2)** Соотнесите тип корпоративной культуры с характеристикой:

Тип культуры	Характеристика
1. Культура сотрудничества	а) Ориентация на командную работу и взаимопомощь
2. Культура результатов	б) Стремление к достижению целей и эффективности
3. Культура контроля	в) Строгие правила, процедуры и иерархия

7. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
Организационные ритуалы помогают закреплять корпоративные _____ и поддерживать идентичность коллектива.

8. **(ПКН-1)** Как корпоративные ценности влияют на принятие управленческих решений?
а) Определяют приоритеты и допустимые способы достижения целей
б) Не оказывают влияния
в) Влияют только на внешние коммуникации
г) Определяют финансовый доход компании

9. **(ПКН-1)** Как называются фундаментальные жизненные ориентиры личности или компании (например, честность, развитие), которые определяют выбор целей и средств их достижения?
_____

10. **(ПКП-2)** Соотнесите практику корпоративной культуры с её целью:

Практика	Цель
1. Корпоративные тренинги	а) Развитие профессиональных и коммуникативных навыков сотрудников
2. Традиции и ритуалы	б) Укрепление командной идентичности и лояльности
3. Система признания и наград	в) Мотивация и поощрение продуктивного поведения

11. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
Корпоративная идентичность формируется через символы, язык и _____, принятые в организации.

12. **(ПКН-1)** Как в теории корпоративной культуры Э. Шейна называется самый глубокий, неосознаваемый уровень, включающий скрытые базовые предположения?
_____

13. **(ПКН-1)** Что является примером институционального влияния корпоративной культуры?
а) Регламент компании и ценностные нормы
б) Личные конфликты между сотрудниками
в) Эмоциональные реакции отдельных работников
г) Биологические особенности личности

14. **(ПКП-2)** Как уровень опыта и карьерный путь сотрудников влияют на восприятие корпоративных ценностей?

а) Опытные сотрудники легче адаптируются к ценностям компании, молодые нуждаются в поддержке
б) Не влияет
в) Влияет только на зарплату
г) Определяет политические предпочтения в коллективе

15. **(ПКН-1)** Как называется процесс приспособления новых сотрудников к правилам, традициям и нормам компании для их успешного включения в работу?
_____

16. **(ПКП-3)** Выберите пример организации, где корпоративная культура активно используется:
а) Международная корпорация
б) Рынок акций
в) Биржа
г) Транспортная компания

17. **(ПКП-2)** Заполните пропуск:
Корпоративные нормы могут регулировать поведение сотрудников в работе, коммуникациях и _____.

18. **(ПКН-1)** Как называется видимый физический объект, церемония или традиция (например, логотип, дресс-код, ежегодный корпоратив), который транслирует культуру компании вовне?
_____

19. **(ПКН-1)** Как называется процесс целенаправленного формирования и корректировки ценностей и поведенческих стандартов внутри организации со стороны руководства?
_____

20. **(ПКП-3)** Приведите пример практического применения корпоративных ценностей:
а) Разработка систем мотивации и поощрений, соответствующих ценностям компании
б) Игнорирование корпоративных норм
в) Использование ценностей только как формальности
г) Биологические эксперименты над сотрудниками

3. Ключ для оценки ответов

Порядковый номер вопроса	Правильные ответы
1	б
2	1-А, 2-Б, 3-В
3	поведение
4	а
5	культура
6	1-а, 2-б, 3-в
7	ценности
8	а
9	ценности
10	1-а, 2-б, 3-в
11	практики
12	ядро
13	а
14	а
15	адаптация
16	а

Порядковый номер вопроса	Правильные ответы
17	развитии
18	артефакт
19	управление
20	а

4. Оценка достижения результатов обучения.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины Б.1.2.2.2.2.3 «Корпоративная культура и корпоративные ценности» по результатам диагностической работы осуществляется с учетом следующей шкалы:

Объем выполнения	Оценка	Критерии оценки
от 86 до 100	«отлично»	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки и умения, выполнены все задания, но в решении некоторых могут быть недочеты
от 70 до 85	«хорошо»	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки и умения не в полном объеме, выполнены все задания, но при решении некоторых были обнаружены ошибки и недочеты.
от 50 до 69	«удовлетворительно»	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, сформированы в основном необходимые практические навыки и умения, выполнено большинство заданий, при решении отдельных были обнаружены ошибки и недочеты.
от 0 до 49	«неудовлетворительно»	теоретическое содержание дисциплины не освоено, не сформированы необходимые практические навыки и умения, выполненные учебные задания содержат ошибки и недочеты.