Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение

высшего образования

**«Финансовый университет при Правительстве**

**Российской Федерации»**

**(Финансовый университет)**

**Краснодарский филиал Финуниверситета**

Кафедра \_Менеджмент и маркетинг\_

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

Проектирование организационной культуры

*наименование дисциплины*

**Направление подготовки**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**38.04.02 «Менеджмент»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*шифр и наименование направления подготовки*

**Профиль**

**\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_Магистерская программа «Проектный менеджмент»\_\_\_\_\_**\_\_\_**

*наименование профиля подготовки*

**Форма обучения**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**очная\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*очная/очно-заочная*

Составитель: Сорокожердьев В.В., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» Краснодарского филиала Финуниверситета

*Фамилия и инициалы, должность, место работы*

*Рекомендовано Ученым советом Краснодарского филиала*

*Финуниверситета (протокол № 48 от «15» февраля 2022 г.)*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и маркетинг»*

*(протокол № 12 от 12.02.2022 г.)*

**Краснодар**

**2022**

**Паспорт фонда оценочных средств**

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Проектирование организационной культуры».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

**1****Описание показателей и критериев оценивания компетенций**

| Планируемые результаты освоения компетенции (индикатора достижения компетенции) | Уровень освоения | | | | Оценочное  средство |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «отлично» |
|  |  |  |  |  |  |
| *УК-5 Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность* | | | | | |
| *1. Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.* | | | | | |
| *Знать*: особенности организации работы в команде, цели командной работы.  *Уметь:* анализировать и оценивать организационные мероприятия работы в команде, цели командной работы. | Фрагментарное представление об особенностях организации работы в ко-манде, цели командной работы. | Неполные представления об особенно-стях организа-ции работы в команде, цели командной работы. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об особенно-стях организа-ции работы в команде, цели командной работы. | Сформированные систематические представления об особенностях организации работы в ко-манде, цели командной работы. | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.* | | | | | |
| *Знать*: основы командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.  *Уметь:*. создавать и применять на практике командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения. | Фрагментарное представление об основах командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и мето-дов их реше-ния | Неполные представления об основах командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и мето-дов их реше-ния | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и мето-дов их реше-ния | Сформированные систематические представления об основах командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и мето-дов их реше-ния | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения.* | | | | | |
| *Знать*: методы организационно-управленческих решений.  *Уметь:* оценивать ответственность за принятые организационно-управленческие решения. | Фрагментарное представление о методах организационно-управленческих решений. | Неполные представления о методах орга-низационно-управленче-ских решений. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах орга-низационно-управленче-ских решений. | Сформированные систематические представления о методах организационно-управленче-ских решений. | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *ПК-3 Способность управлять отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями и программами проектов* | | | | | |
| *1. Осуществляет управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов* | | | | | |
| *Знать*: основы управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов  *Уметь*: проектировать и изменять управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов. | Фрагментарное представление об основах управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов | Неполные представления об основах управления отдельными процессами и их совокупно-стью при управлении портфелями проектов | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов | Сформированные систематические представления об основах управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *2. Осуществляет управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов.* | | | | | |
| *Знать:* основные подходы и методы анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов.  *Уметь:* обосновывать и оценивать управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов. | Фрагментарное представление об основных подходах и методах анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов | Неполные представления обосновных подходах и методах анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных под-ходах и мето-дах анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов | Сформированные систематические представления обосновных подходах и методах ана-лиза управле-ния отдельны-ми процессами и их совокупностью при управлениипрограммами проектов | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *ПКН-7 Способность самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию* | | | | | |
| *1. Реализует проекты по внедрению организационных изменений. Осуществляет управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов* | | | | | |
| *Знать:* основы внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры.  *Уметь:* проектировать и изменять организационную культуру. | Фрагментарное представление об основах внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры. | Неполные представления об основах внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры. | Сформированные систематические представления об основах внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры. | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *2. Анализирует качество управления организацией* | | | | | |
| *Знать:* основные подходы и методы анализа качества управления организацией.  *Уметь:* оценивать организационную культуру. | Фрагментарное представление об основных подходах и методах анализа качества управления организацией. | Неполные представления обосновных подходах и методах анализа качества управления организацией. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных подходах и методах анализа качества управления организацией. | Сформированные систематические представления обосновных подходах и методах анализа качества управления организацией. | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *3. Учитывает при разработке управленческих решений их социальную значимость и ответственность, кросс-культурные различия*. | | | | | |
| *Знать:* основы определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры.  *Уметь:* проводить оценку принимаемых решений с учетом социальной значимости и кросс-культурных различий | Фрагментарное представление об основах определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры. | Неполные представления обосновах определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры. | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры. | Сформированные систематические представления обосновах определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры. | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |
| *4. Владеет методами и инструментами обоснования, принятия и реализации управленческих решений* | | | | | |
| *Знать*: инструменты и методы обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры.  *Уметь*: обосновать управленческие решения по изменению организационной культуры*.* | Фрагментарное представление об инструментах и методах обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры | Неполные представления об инструментах и методах обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об инструментах и методах обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры | Сформированные систематические представления об инструментах и методах обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры | Тестовые задания, вопросы для оценки знаний и умений, задания в виде расчетных задач, ситуационные задачи |

**2****Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО**

***2.1 Вопросы для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Вопросы | Правильный ответ |
| УК-5 | 1. Основные разновидности организационной культуры | Выделяется две основных ее разновидности: явная — зафиксирована в документальной форме (правила, инструкции или нормы);  неявная — отражена в сознании человека, поддерживается традициями, верой. |
| 2. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. | Организационная культура стимулирует самосознание и ответственность работников, поощряя выполнение внутриорганизационных норм и правил. |
| 3. Роль лидера в формировании организационной культуры | Лидеры - основные носители организационных ценностей и разработчики стратегии предприятия. |
| 4. Внутриколлективные принципы формирования организационной культуры | Принципы: всеобщности, доступности, уважения к индивидуальной личной культуре, достижимости основных целей и ценностей организационной культуры и др. |
| 5. Порядок принятия решений и участие в них | Процесс принятия решений — это метод сбора информации, оценки альтернатив и, наконец, определение окончательного выбора. |
| 6. Основные функции организационной культуры | Выделяются следующие основные функции организационной культуры: охранная, регулирующая, заменяющая, адаптивная, образовательная, развивающая. |
| 7. Основные методы формирования организационной культуры | Поведение руководителя, декларации руководства, обучение персонала, система стимулирования, поддержание оргкультуры в процессе реализации основных управленческих функций. и др. |
| 8. Общесистемные принципы формирования организационной культуры. | Принципы: комплексности; первоочередности определения целей; историчности и др. |
| ПК-3 | 9. Этапы формирования организационной культуры | Этапы: определение позитивных и негативных ценностей; разработка комплекса мероприятий,; воздействие на существующую систему; оценка эффективности мероприятий. |
|  | 10. Способы обеспечения взаимосвязи стратегии организации и организационной культуры | Способы: 1. Культура формирует внутреннюю атмосферу, неофициальные правила и требования к сотрудникам, повышающие эффективность их труда. 2. Культура, соответствующая стратегии, побуждает людей работать на эффективную реализацию стратегии. |
|  | 11. Проблемы внешней адаптации при формировании организационной культуры | Процесс внешней адаптации и выживания связан с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению. |
|  | 12. Основы внутренней интеграции при формировании организационной культуры | Внутренняя интеграция, это: установление и поддержание эффективных отношений по работе между членами организации; процесс поиска наиболее эффективных способов совместной работы в организации. |
|  | 13. Причины сопротивления изменениям организационной культуры | Причины: страх перед неизвестным, потеря стабильности и предсказуемости; шок от нового; экономические страхи и др. |
|  | 14. Методы изменения организационной культуры | Методы: изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера; изменение стиля управления кризисом или конфликтом;  смена акцентов в кадровой политике и др. |
| ПКН-7 | 15. Функционирование организационной культуры как объекта управленческой деятельности | Объектом управленческой деятельности могут являться организационные культуры различного типа, процессы, люди, их деятельность и т.п. |
|  | 16. Влияние «культурного поля» на эффективность организации | Организационная культура в виде «культурного поля» влияет на настрой сотрудников и их отношение к труду, на производительность и результативность труда. |
|  | 17. Факторы проектирование организационной культуры | Общая специфика организации, ее назначение, система стимулирования, контроль, информационное обеспечение и т.д. |
|  | 18. Уровни изучения организационной культуры | Уровни организационной культуры: поверхностный,  подповерхностный, глубинный. |
|  | 19. Методы изучения организационной культуры | Методы: эксперимент, наблюдение, изучение сложившейся практики управления и др. |
|  | 20. Взаимосвязь организационной культуры и культуры производства | Корпоративная культура оказывает влияние на эффективность работы предприятия, повышая сплоченность сотрудников, увеличивая производительность, способствуя развитию мотивации и взаимодействию сотрудников. |

***2.2 Ситуационные задачи, практико-ориентированные задания***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Ситуационные задачи, практико-  ориентированные задания | Правильный ответ |
| УК-5 | 1. Верно ли утверждение, что основной целью управления в организации является исключительно достижение экономической эффективности, а развитие организационной культуры является второстепенным | Нет. Неверно, так как организационная культура оказывает большое влияние на эффективность деятельности организаций. С ее помощью возможно улучшить качество работы сотрудников, что и обеспечивает улучшение финансовых показателей и повышение конкурентоспособности на рынке. |
| 2. В чем проявляется позитивный эффект высокой организационной культуры для условий работы менеджмента организции | В возможности сосредоточиться на технологических и маркетинговых проблемах |
| 3. В чем проявляется позитивный эффект высокой организаци-онной культуры для потребителей продукции организации | В возможности приобретать качественные товары по приемлемым ценам |
| 4. В чем проявляется позитивный эффект высокой организаци-онной культуры для государства | В достижении со стороны организации высокой продуктивности и социальной ответственности |
| 5. Является ли лидерство со стороны высшего менеджмента единственным определяющим фактором создания высокой организационной культуры | Нет, не является, так как необходимо установление и поддержание эффективных отношений по работе между членами организации - это процесс поиска наиболее эффективных способов совместной работы в организации, что подразумевает активное участие со стороны всех работников. |
| 6. Верно ли утверждение, что принципы формирования организационной культуры определяются исключительно спонтанными процессами | Нет. Неверно, так как организационная культура также является результатом целенаправленного процесса, созданного людьми и являющегося следствием их рационального выбора. |
|
|
| ПК-3 | 7. Правильно ли считать, что формирование организационной культуры включает  определение только позитивных ценностей | Нет, неправильно, так как необходим также учет негативных ценностей, которых придерживаются отдельные сотрудники и являющихся результатом ошибок в управлении |
|  | 8. Возможно ли создание и реализация эффективной стратегии без опоры на высокую организационную культуру | Нет, невозможно, так как создание высокой организационной культуры позволяет быстрее и эффективнее воздействовать на работников, мобилизуя их на выполнение стратегических планов компании. |
|  | 9. Каким образом происходит внешняя адаптация при формировании организационной культуры | Процесс внешней адаптации и выживания связан с поиском и нахож-дением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению. |
|  | 10. В чем состоит позитивный эффект внутренней интеграции при формировании организационной культуры | Внутренняя интеграция проявляется в установлении и поддержании эффективных отношений по работе непосредственно между членами организации и представляет собой процесс поиска наиболее эффективных способов совместной работы в организации |
|  | 11. Стоит ли рассматривать сопротивление изменениям организационной культуры как исключительно негативный фактор | Нет. Необходимо понять причины сопротивления, так как оно может представлять собой естественную реакцию человека, его психологическую и физиологическую реакцию на стресс, а также обоснованное несогласие с проводимыми изменениями. |
|  | 12. К чему должны приводить применяемые менеджментом методы изменения культуры организации | К изменению объектов и предметов внимания со стороны менеджера, формированию конструктивной системы взаимодействий в организации |
| ПКН-7 | 13. Какие основные объекты управленческой деятельности, помимо организационных культур различного типа, должны находиться в центре внимания менеджмента | Такими объектами являются также процессы, люди, их деятельность и т.п |
|  | 14. К чему приведет улучшение качества управления организацией | Это выражается:  - во влиянии на долгосрочные результаты деятельности;  - определении архитектуры и практической реализации каждого принимаемого решения;  - в улучшении характеристик выпускаемой продукции |
|  | 15. Верно ли утверждение: «Социальная значимость принимаемых решений выражается только в низких ценах на производимые товары, предназначенные для малообеспеченных» | Нет, неверно, так как социальная значимость принимаемых решений должна позитивно сказываться на решении задач, решаемых обществом в целом и государством |
|  | 16. В чем отличие проектирования организационной культуры от ее непосредственной реализации | Организационная культура должна проектироваться и внедряться на основе предварительного выбора соответствующей модели и определенных принципов.  При этом реализация касается практических вопросов внедрения организационной культуры |
|  | 17. Как Вы считаете: к проектированию организационной культуры необходимо подходить индивидуально или на основе общих принципов управления | Для эффективного проектирования организационной культуры необходим индивидуальный подход, учитывая общую специфику организации, а также ее назначение; операционные средства, включающие не только технологию, но и стиль деятельности участников, систему стимулирования, контроль, информационное обеспечение и т.д.; |
|  | 18. В чем проявляется влияние внедрения организационной культуры на культуру производства | Корпоративная культура оказывает влияние на эффективность работы предприятия, повышая сплоченность сотрудников, увеличивая производительность, способствуя развитию трудовой дисциплины, мотивации и взаимодействию сотрудников. |

***2.3 Тесты***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр компетенции | Тестовые задания | Правильный ответ |
| УК-5 | 1. Один из общих методов исследования организационной культуры: 1) системный  2) анализ 3) дискуссия  4)дедукция | 1 |
| 2. Какой элемент организационной культуры характеризуют внедрение новейших достижений науки и техники в производство?  1) культуру управления; 2) культуру работника; 3) культуру средств труда и трудового процесса; 4) культуру условий труда. | 3 |
| 3. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:  1. ценностно-образующая;  2. коммуникационная;  3. мотивирующая;  4. познавательная | 4 |
| 4. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:  1) рыночную культуру  2)клановую культуру;  3)адхократическую культуру;  4)иерархическую культуру | 1 |
| ПКН-3 | 5. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:  1.)авторитарной культуре;  2)бюрократической культуре;  3)культуре, ориентированной на задачу;  4)культуре, ориентированной на человека. | 2 |
| 6. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:  1)на уровне личности;  2) на уровне группы;  3)на уровне организации  4)на уровне рабочего места | 2 |
| 7.Какая из следующих характеристик описывает культуру организации, которая ценит инновации и новаторство?  1) Консервативная  2) Стабильная  3) Гибкая  4) Формальная | 3 |
| 8.Какая из этих характеристик описывает организацию с культурой, ориентированной на качество?  1) Низкая производительность  2) Низкие стандарты качества  3) Высокие стандарты качества  4) Медленный темп работы | 3 |
| ПКН-7 | 9.Какая из перечисленных характеристик описывает организационную культуру, в которой ценится сотрудничество и командная работа?  1) Конкуренция и индивидуализм  2) Сотрудничество и координация  3) Конкуренция и независимость  4) Конфликты и противоречия | 2 |
| 10.Какая из описанных ниже характеристик не относится к организационной культуре?  1) Ценности и убеждения  2) Нормы поведения и ожидания  3) Символика и язык  4) Стиль лидерства и управления | 2 |
| 11.Какой из следующих типов организационной культуры характеризуется высокой степенью формальности и структурированности?  1) Культура, основанная на ценностях  2) Культура, ориентированная на результат  3) Культура открытых дверей  4) Культура, ориентированная на личность | 1 |
| 12. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти: 1) культура Зевса  2) культура Афины 3) культура Зевса  4) культура Аполлона | 1 |

**3** **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций**

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с [Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете](http://tsu.ru/upload/medialibrary/c07/prikaz-870.pdf) (Приказ № 0557/о от 23.03.2017 г.)

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет*.*

**Критерии оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций:**

– ***«зачтено»*** выставляется в том случае, если компетенция по дисциплине освоена. Оценка выставляется при получении обучающимся более 50 баллов. При этом он:

**знает:** особенности организации работы в команде, цели командной работы; основы командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения; методы организационно-управленческих решений; основы управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов; основные подходы и методы анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов; основы внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры; основные подходы и методы анализа качества управления организацией; основы определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры; инструменты и методы обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры;

**умеет:** анализировать и оценивать организационные мероприятия работы в команде, цели командной работы; создавать и применять на практике командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения; оценивать ответственность за принятые организационно-управленческие решения; проектировать и изменять управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов; обосновывать и оценивать управление отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов; проектировать и изменять организационную культуру; оценивать организационную культуру; проводить оценку принимаемых решений с учетом социальной значимости и кросс-культурных различий; обосновать управленческие решения по изменению организационной культуры.

- ***«не зачтено»*** выставляется в том случае, если компетенция не освоена, ответы содержат существенные ошибки и обучающимся получено менее 50 баллов. При этом он:

**не знает:** особенности организации работы в команде, цели командной работы; основы командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения; методы организационно-управленческих решений; основы управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов; основные подходы и методы анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов; основы внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры; основные подходы и методы анализа качества управления организацией; основы определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры; инструменты и методы обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры;

**не умеет:** определить особенности организации работы в команде, цели командной работы; выделить основы командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения; выбрать методы организационно-управленческих решений; определить основы управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении портфелями проектов; выбрать основные подходы и методы анализа управления отдельными процессами и их совокупностью при управлении программами проектов; выделить основы внедрения организационных изменений, в том числе в проектировании организационной культуры; выбрать основные подходы и методы анализа качества управления организацией; выделить основы определения социальной значимости принимаемых решений в сфере проектирования организационной культуры; выбрать инструменты и методы обоснования принимаемых управленческих решений в сфере проектирования организационной культуры;