

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

Структурное подразделение Институт истории, международных отношений
и социально-политических наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИМОСПН


 С.А. Дитковская
«5» мая 2023 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине
Организационная культура социальных учреждений

По направлению подготовки – 39.04.02 Социальная работа
Профиль – Управление и организация социальной работы
Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – очная / заочная
Курс – 1 курс / 2 курс (1 семестр / 4 триместр)

Разработчики:
к. ф. н., доцент,
доцент кафедры социальной работы
Даренская В. Н.
старший преподаватель
кафедры социальной работы
Антыкова Е. В.

 Заведующий кафедрой
Васюк А. Г.
«5» мая 2023 г.

Луганск, 2023

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Организационная культура социальных учреждений» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 № 80 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы.

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-3	УК-3.1. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов; УК-3.2. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды
УК-5	УК-5.1. Демонстрирует уважительное отношение к социокультурным традициям различных народов, основываясь на знании культурных традиций мира (включая мировые религии, философские и этические учения), в зависимости от среды взаимодействия УК-5.2. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
Профессиональные	
ПК-3	ПК-3.1. Осуществляет выбор методов оценки эффектов и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий социальной сферы ПК-3.2. Проводит оценку эффективности управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития учреждений социальной защиты граждан

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Тема 1. Понятие организационной культуры и ее характеристики	УК-3, УК-5 ПК-3	Устный опрос

Тема 2. Структура организационной культуры	УК-3 УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 3. Организационная культура как ресурс организации	УК-3 УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 4. Типология организационных культур	УК-3, УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 5. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	УК-3 УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 6. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	УК-3 УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 7. Управление организационной культурой	УК-3, УК-5 ПК-3	Устный опрос
Тема 8. Организационная культура и основные персонал-технологии	УК-3, УК-5 ПК-3	Устный опрос
Текущая аттестация	УК-3, УК-5 ПК-3	Выполнение заданий для самостоятельной работы, индивидуальные задания
Промежуточный контроль	УК-3 УК-5 ПК-3	Экзамен (устный)

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-3	знать: факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры; уметь: анализировать существующую в социальном учреждении организационную культуру; владеть навыками: использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры;
УК-5	знать: основные теоретические концепции организационной культуры; уметь: анализировать существующую в социальном учреждении организационную культуру; владеть навыками: использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры;
ПК-3	знать: содержание и показатели анализа организационной культуры; принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации; уметь: использовать полученную информацию для повышения социально-экономической эффективности функционирования системы управления персоналом в организации;

	владеть навыками: использования социологических методов для оценки эффективности управления организационной культурой.
--	---

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
1 семестр / 4 триместр		
Работа на семинарских занятиях	36	50
Самостоятельная работа	14	10
Экзамен	40	40
Итого за семестр:	100	100

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90–100	А – отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	В – очень хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	С – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63–74	Д – удовлетворительно – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство	

		предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетворительно	50–62	Е – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21–49	FX – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	0–20	F – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1. Оценочные средства текущего контроля (типовые)

Вопросы для устного опроса:

1. Что собой представляет культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?
2. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры? В каком соотношении находятся понятия «культура» и «организационная культура»?
3. Охарактеризуйте корпоративную культуру как неперенный атрибут любой организации.
4. Можно ли употреблять понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как тождественные?
5. Каковы признаки и свойства организационной культуры?
6. Какие уровни организационной культуры выделяет Э.Шейн?
7. Дайте определение организационных ценностей и укажите основные пути их формирования.

8. Какие принципы лежат в основе формирования единой системы ценностей организации?
9. Кто или что, по Вашему мнению, может выступать источником формирования ценностей организации?
10. В чем, по Вашему мнению, состоит значение миссии организации?
11. Как соотносятся между собой ценности, цели, миссия организации и стратегическое управление персоналом?
12. Как формируется имидж компании? Какую роль в этом процессе играет название фирмы? С какой целью проводится ребрендинг?
13. В чем заключается смысл и предназначение сознательно поддерживаемой организационной культуры?
14. Какую цель преследуют руководители организации, формируя определенный тип организационных ценностей?
15. Какие проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции помогает решить эффективная организационная культура?
16. Что такое аккультурация? Какова роль организационной культуры в этом процессе?
17. Назовите и охарактеризуйте внутренние и внешние функции организационной культуры.
18. Как проявляют себя охранная и коммуникативная функции организационной культуры?
19. Какие проблемы для руководства компании создает сильная организационная культура?
20. Какие параметры характеризуют силу культуры?
21. В чем состоит смысл типологизации организационной культуры?
22. Чем можно объяснить столь значительное разнообразие подходов к типологизации организационной культуры?
23. В чем заключается практическая ценность эмпирического исследования организационной культуры?
24. Какие способы принятия решений характерны для различных типов организационной культуры? Как они воздействуют на процессы внутренней интеграции?
25. Охарактеризуйте организационную культуру как объект управления. С какой целью руководители предприятий стремятся оказывать управленческое воздействие на организационную культуру?
26. Что следует понимать под персонал-технологиями?
27. Почему именно в рамках организационной культуры происходит формирование критериальной основы деятельности персонала предприятия?

Вопросы для проведения контрольной работы:

1. Бизнес-культура как составная часть общечеловеческой культуры
2. Национальные особенности организационной культуры
3. Особенности менеджмента XXI века и организационная культура

4. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях
5. Конфликты как следствие столкновения организационных культур
6. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования
7. Организационная культура как часть потенциала организации
8. Корпоративная философия
9. Специфика российской бизнес-культуры
10. Модель организационной культуры
11. Организационная культура и имидж организации
12. Сущность и содержание организационной этики
13. Фирменный стиль организации
14. Формирование системы организационных ритуалов
15. Организационная культура глазами деловых партнеров и акционеров
16. Связи с общественностью в сфере организационной культуры
17. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия
18. Этический кодекс организации
19. «Мифология» как элемент организационной культуры
20. Обоснование программы совершенствования организационной культуры
21. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения
22. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления
23. Проблема существования контркультур в организации
24. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях
25. Этапы формирования культуры организации
26. Основные принципы проектирования и управления культурой организации
27. Проблемы внутренней интеграции организации
28. Проблемы внешней адаптации и выживания организации
29. Организационная культура как фактор развития организации
30. Организационная культура и процесс принятия решений в организации
31. Информационные технологии в сфере организационной культуры
32. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия
33. Роль службы управления персоналом в формировании организационной культуры
34. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов
35. Обучающиеся культуры

Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы

1. Формирование концепции организационной культуры
2. Понятие организационной культуры и ее свойства.
3. Структура и уровни организационной культуры.
4. Функции корпоративной культуры.
5. Системный подход к исследованию организационной культуры.
6. Слои организационной культуры и их взаимосвязи.
7. Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру.
8. Факторы внутренней среды в развитии организационной культуры.
9. Воздействие корпоративной культуры на организационное поведение.
10. Субкультуры и их виды.
11. Значение субкультур для развития корпоративной культуры.
12. Характеристика сильных и слабых культур.
13. Типологии организационных культур Д. Коула, Ф. Тромпенаарса.
14. Типы корпоративной культуры по К. Камерону и Ф. Куинну и их характеристика.
15. Параметры организационной культуры и их описание.
16. Методы изучения корпоративной культуры.
17. Методика OSAI Камерона и Куинна.
18. Описание и аудит корпоративной культуры.
19. Многомерные измерения организационной культуры.
20. Принципы и подходы к формированию организационной культуры.
21. Кадровая политика и лидерство как фактор создания организационной культуры.
22. Стадии и методы формирования корпоративной культуры.
23. Формирование организационной культуры и имидж организации.
24. Методы поддержания организационной культуры.
25. Корпоративная культура и PR.
26. Стратегия организации и ее взаимосвязь с корпоративной культурой.
27. Влияние культуры организации на ее эффективность.
28. Модель Сате.
29. Модель Питерса-Уотермана.
30. Модель Парсонса.
31. Модель Квина-Рорбаха.
32. Развитие организации и изменение корпоративной культуры.
33. Стратегия управления культурой организации.
34. Методы и механизмы изменения корпоративной культуры.
35. Антикризисная организационная культура.
36. Основные подходы к трансформации корпоративной культуры и ее основные этапы.
37. Кросс-культурные различия в международном бизнесе и их формы.
38. Базовые критерии межкультурных различий.
39. Проявление кросс-культурных различий в коммуникациях.

40. Обеспечение эффективной деятельности персонала в международных организациях.

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Социологическое понятие культуры. Культура общества, социальных слоев и социальных групп.
2. Понятие организационной культуры
3. Организационная культура как ресурс организации. Роль организационной культуры в функционировании и развитии организации
4. Уровни организационной культуры
5. Содержание и признаки организационной культуры
6. Цели и задачи организационной культуры
7. Функции организационной культуры, обеспечивающие внутреннюю интеграцию компании
8. Функции оргкультуры, обеспечивающие выживание компании во внешней среде
9. Структура оргкультуры
10. Миссия организации
11. Виды миссий и девизов компаний
12. Разработка миссии организации. Требования к формулированию миссии
13. PR-кампании по продвижению миссии организации
14. Миссия организации и организационные цели
15. Система управления функционированием и развитием организационной культуры
16. Значение и определение организационных ценностей
17. Формирование организационных ценностей
18. Организационные ритуалы как элемент организационной культуры
19. Виды организационных ритуалов
20. Нормы как элемент организационной культуры. Этический кодекс организации
21. Организационные мифы, легенды и герои организации
22. Организационная культура и имидж организации
23. Групповое мышление: угрозы и способы их предупреждения
24. Значение групп и команд в организационной культуре
25. Множественность подходов к типологии организационных культур
26. Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации
27. Типология Г.Хофштеде по факторным моделям ценностей
28. Типология Т.Дейла и А.Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость обратной связи»
29. Психологическая типология организационной культуры

30. Особенности типологий Р.Акоффа и М.Бурке
31. Типология К.Кэмерона и Р.Куина
32. Инструменты и методика познания организационной культуры
33. Процесс формирования организационной культуры
34. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры
35. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры
36. Особенности формирования организационной культуры социальных учреждений
37. Методы поддержания организационной культуры
38. Субкультуры в рамках организации и причины их существования
39. Проблема изменения организационной культуры
40. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины
41. Методы изменения организационной культуры
42. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры
43. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании
44. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала
45. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных оргкультур
46. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры
47. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании
48. Сущность управления организационной культурой
49. Этапы управления организационной культурой
50. Анализ интерактивной организационной культуры в различных типах социальных учреждений.
51. Примеры успешной реализации культуры в социальных учреждениях.
52. Исследование влияния культуры на качество предоставления социальных услуг.
53. Анализ проблем и препятствий в внедрении культуры в социальных учреждениях
54. Использование интерактивных игр и симуляций для формирования культуры.
55. Использование онлайн-платформ и мобильных приложений для укрепления культуры.
56. Применение игр и техник teambuilding в социальных учреждениях.
57. Социальная ответственность в организационной культуре социальных учреждений.
58. Формирование социальной ответственности сотрудников.
59. Формирование навыков конструктивного взаимодействия и решения конфликтов.

60. Обучение и повышение квалификации сотрудников.
61. Формирование команд и управление командами.
62. Развитие навыков коучинга и менторства.
63. Использование цифровых технологий для формирования организационной культуры.
64. Внедрение платформ для онлайн-взаимодействия в социальных учреждениях.
65. Применение искусственного интеллекта для повышения эффективности организационной культуры.
66. Анализ организационной культуры в различных типах социальных учреждений (например, детские дома, дома престарелых, центры помощи семье).
67. Примеры успешной реализации организационной культуры в социальных учреждениях.
68. Исследование влияния организационной культуры на качество предоставляемых услуг.
69. Анализ проблем и препятствий в формировании и развитии организационной культуры.
70. Обмен опытом и лучшими практиками в области организационной культуры.