


МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института

  
Дитковская С.А.  
« 14 » января 2026 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине

Организационная культура социальных учреждений

Направление подготовки – 39.04.03 «Организация работы с молодежью»

Магистерская программа – Управление молодежной политикой


Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 курс (4 семестр), 3 курс (6,7 триместр)

Разработчик  
канд. пед. наук, доц. кафедры социальной  
педагогике и организации работы с молодежью  
Гужва Т.М.

Заведующий кафедрой социальной педагогики  
и организации работы с молодежью

  
Акиншева И.П.  
Протокол от « 12 » января 2026 г. № 6

Луганск, 2026

# 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 студентов, освоивших программу дисциплины.

## 1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. №82 и Профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 февраля 2020 г. № 59н.

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

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
<b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>ИУК-6.1.</b> Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и профессиональном самоопределении <b>ИУК-6.2.</b> Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования <b>ИУК-6.3.</b> Подбирает критерии и анализирует результаты процесса самосовершенствования, на их основе корректирует процесс саморазвития в зависимости от меняющихся условий и потребностей.

## 1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
Предмет и содержание дисциплины	УК-6	Устный опрос
Понятие организационной культуры и ее характеристики	УК-6	Устный опрос
Структура организационной культуры	УК-6	Устный опрос
Организационная культура как ресурс	УК-6	Устный опрос

организации		
Типология организационных культур	УК-6	Устный опрос
Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	УК-6	Устный опрос
Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	УК-6	Устный опрос
Управление организационной культурой	УК-6	Устный опрос
Организационная культура и основные персонал-технологии	УК-6	Устный опрос
Организационная культура российских предприятий	УК-6	Устный опрос
Промежуточная аттестация	УК-6	Устный опрос
Итоговая аттестация	УК-6	Зачет (устный)

### 1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-6	<p><b>знать:</b> концептуально-понятийного аппарата, методов, теории, подходов к организационной культуре применительно к деятельности образовательных учреждений, отечественного и зарубежного опыта;</p> <p><b>уметь:</b> применять теорию и методы организационной культуры к решению научных и прикладных проблем, возникающих в сфере образования, во взаимодействии с представителями других специальностей;</p> <p><b>владеть:</b> способностью использования теории организационной культуры в научно-исследовательской, практической, проектно-инновационной, организационно-управленческой и педагогической деятельности образовательных учреждений.</p>

### 1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

#### Критерии оценивания учебных достижений студентов очной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
<b>4 семестр</b>	
Работа на семинарских занятиях	30
Написание МКР	10
Самостоятельная работа	20
Зачет	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

#### Критерии оценивания учебных достижений студентов заочной формы обучения

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
<b>6,7 триместр</b>	

Работа на семинарских занятиях	20
Написание МКР	10
Самостоятельная работа	30
Зачет	40
<b>Итого за семестр:</b>	<b>100</b>

### 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	<b>А</b> – 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	<b>В</b> – 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	<b>С</b> – 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	<b>Д</b> – 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	<b>Е</b> – 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	<b>21–49</b>	<b>FX</b> – 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	<b>0–20</b>	<b>F</b> – 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. Уровни организационной культуры.
2. Содержание и признаки организационной культуры.
3. Цели и задачи организационной культуры
4. Этический кодекс организации.
5. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
6. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
7. Проблема существования контркультур в организации.
8. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
9. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
10. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
11. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
12. Методы поддержания организационной культуры.
13. Субкультуры в рамках организации и причины их существования.
14. Проблема изменения организационной культуры.
15. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
16. Методы изменения организационной культуры.

17. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
18. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.
19. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
20. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных.
21. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
22. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании.
23. Сущность управления организационной культурой.

### **Вопросы для проведения контрольной работы:**

1. Организационная культура и имидж организации.
2. Групповое мышление: угрозы и способы их предупреждения.
3. Значение групп и команд в организационной культуре.
4. Множественность подходов к типологии организационных культур.
5. Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации.
6. Типология Г. Хофштеде по факторным моделям ценностей.
7. Типология Т.Дейла и А.Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость обратной связи».
8. Психологическая типология организационной культуры.
9. Особенности типологий Р. Акоффа и М. Бурке.
10. Инструменты и методика познания организационной культуры.
11. Процесс формирования организационной культуры.
12. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
13. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
14. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
15. Методы поддержания организационной культуры.
16. Субкультуры в рамках организации и причины их существования.
17. Проблема изменения организационной культуры.
18. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
19. Методы изменения организационной культуры.
20. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
21. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.
22. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
23. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных.
24. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.

25. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании.
26. Сущность управления организационной культурой.
27. Этапы управления организационной культурой.
28. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.

#### **Темы рефератов и научных докладов для самостоятельной работы**

1. Организационная культура как фактор развития организации.
2. Организационная культура и процесс принятия решений в организации.
3. Информационные технологии в сфере организационной культуры.
4. Бизнес-культура как составная часть общечеловеческой культуры.
5. Национальные особенности организационной культуры.
6. Особенности менеджмента XXI века и организационная культура.
7. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
8. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
9. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
10. Организационная культура как часть потенциала организации.
11. Корпоративная философия.
12. Специфика российской бизнес-культуры.
13. Модель организационной культуры.
14. Организационная культура и имидж организации.
15. Сущность и содержание организационной этики.
16. Фирменный стиль организации.
17. Формирование системы организационных ритуалов.
18. Организационная культура глазами деловых партнеров и акционеров.
19. Связи с общественностью в сфере организационной культуры.
20. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
21. Этический кодекс организации.
22. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
23. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
24. Проблема существования контркультур в организации.
25. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
26. Этапы формирования культуры организации.

#### **2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)**

1. Уровни организационной культуры.
2. Содержание и признаки организационной культуры.
3. Цели и задачи организационной культуры
4. Этический кодекс организации.

5. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
6. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
7. Проблема существования контркультур в организации.
8. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
9. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
10. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
11. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
12. Методы поддержания организационной культуры.
13. Субкультуры в рамках организации и причины их существования.
14. Проблема изменения организационной культуры.
15. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
16. Методы изменения организационной культуры.
17. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
18. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.
19. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
20. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных.
21. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
22. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании.
23. Сущность управления организационной культурой.
24. Организационная культура и имидж организации.
25. Групповое мышление: угрозы и способы их предупреждения.
26. Значение групп и команд в организационной культуре.
27. Множественность подходов к типологии организационных культур.
28. Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации.
29. Типология Г. Хофштеде по факторным моделям ценностей.
30. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость обратной связи».
31. Организационная культура как фактор развития организации.
32. Организационная культура и процесс принятия решений в организации.
33. Информационные технологии в сфере организационной культуры.
34. Бизнес-культура как составная часть общечеловеческой культуры.
35. Национальные особенности организационной культуры.
36. Особенности менеджмента XXI века и организационная культура.
37. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
38. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.



39. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
40. Организационная культура как часть потенциала организации.
41. Корпоративная философия.
42. Специфика российской бизнес-культуры.
43. Модель организационной культуры.
44. Организационная культура и имидж организации.
45. Сущность и содержание организационной этики.
46. Фирменный стиль организации.
47. Формирование системы организационных ритуалов.
48. Организационная культура глазами деловых партнеров и акционеров.
49. Связи с общественностью в сфере организационной культуры.
50. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
51. Этический кодекс организации.
52. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
53. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
54. Проблема существования контркультур в организации.
55. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
56. Этапы формирования культуры организации.
57. Психологическая типология организационной культуры.
58. Особенности типологий Р. Акоффа и М. Бурке.
59. Инструменты и методика познания организационной культуры.
60. Процесс формирования организационной культуры.
61. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
62. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
63. Методы поддержания организационной культуры.
64. Субкультуры в рамках организации и причины их существования.
65. Проблема изменения организационной культуры.
66. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
67. Методы изменения организационной культуры.
68. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
69. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.
70. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
71. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных.
72. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
73. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании.

- 74. Сущность управления организационной культурой.
- 75. Этапы управления организационной культурой.
- 76. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.