

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт философии
Кафедра социологии и социальных технологий



(Handwritten signature)
(подпись)

Скляр П. П.

20 25 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

«Организационная культура социальных учреждений»
39.04.02 Социальная работа
«Управление и организация социальной работы»

Разработчик:
доцент *(Handwritten signature)* Даренская В.Н.
(подпись)

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и социальных технологий

от « 04 » 03 20 25 г., протокол № 14

Заведующий кафедрой *(Handwritten signature)* Яковенко А. В.
(подпись)

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Организационная культура социальных учреждений»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ.

Организационная культура – это:

А) система социальных норм, социальных ценностей и социальных институтов, обеспечивающая устойчивое функционирование и развитие общества как социальной системы

Б) процесс, в ходе которого индивид становится полноценным членом общества, усваивая его культурные, социальные и нормативные стандарты

В) наука, предметом исследования которой является познавательное, социально-политическое, ценностное, этическое и эстетическое отношение человека к миру

Г) набор принципов, воплощенных в нормах и ценностях организации, полностью принимаемых работниками

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Выберите один правильный ответ.

Поведенческий аспект в концепциях организационной культуры:

А) рассматривает аспекты и характеристики поведения руководителя и членов организации, влияющие на формирование системы ценностей и внешние проявления организационной культуры

Б) рассматривает образование как реальный целостный педагогический процесс, целенаправленно организуемый в специальных социальных институтах

В) рассматривает процесс направленного развития и формирования человеческой личности в условиях её обучения, образования, воспитания

Г) рассматривает мораль и нравственность

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

3. Выберите один правильный ответ.

Значение организационной культуры для любой организации или учреждения определяется тем, что:

А) она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности в организации

Б) она стимулирует процесс направленного развития и формирования человеческой личности в условиях её обучения, образования, воспитания

В) она формирует целенаправленное развитие человека, включающее освоение культуры, ценностей и норм общества

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между основными категориями организационной культуры и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Категории	Определения
1) Организационная культура	А) это первичная цель организации, отражающая смысл её существования. Она описывает, для чего существует организация, какие ценности и принципы она придерживается, а также каким образом она стремится внести пользу в общество
2) Миссия организации	Б) свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам организации. Он устанавливает общие правила и стандарты поведения, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом
3) Кодекс поведения работников организации	В) убеждения, нормы поведения, установки и ценности, которые являются теми неписанными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации; разделяемые членами организации философия, идеология, ценности, нормы, которые связывают организацию в единое целое

Правильный ответ:

1	2	3
В	А	Б

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Установите соответствие между понятиями и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Понятия	Определения
1) Управленческие акценты	А) в силу статуса и выполняемой роли лидер организации – эталон поведения. Остальные осознанно или подсознательно подстраиваются под него и, тем самым, формируют и поддерживают устойчивые поведенческие модели
2) Индивидуально-поведенческие и профессиональные характеристики работников	Б) это аспекты деятельности, на которых концентрируется внимание руководства. Например, внимание акцентируется на максимальном удовлетворении клиентов
3) Личность лидера	В) из всей совокупности таких характеристик наибольшее влияние на организационную культуру оказывает общий уровень развития работников, их профессиональная компетентность и образование

Правильный ответ:

1	2	3
Б	В	А

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

3. Установите соответствие между понятиями и их определениями. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Понятия	Определения
1) Управление социальным развитием организации – это	А) льготы и услуги, включающие в себя: социальную помощь, профилактории, спортивные площадки, кормления грудных детей, центры психологической разгрузки, библиотеки и другие услуги и льготы социального и/или культурного назначения, которые предоставляются предприятиями своим работникам
2) Социальное развитие персонала организации – это	Б) совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы. Управление социальным развитием организации ориентируется на создание для работников организации надлежащих условий труда и быта
3) Социальные льготы и	В) формирование социальных навыков,

культурные услуги
организаций – это

регулирование коллективного поведения;
управление социальным развитием персонала
является составной частью процесса
социального управления и развития персонала
и представляет собой узкое направление по
развитию социальных навыков работников
(например, взаимодействие с клиентами,
партнерами), необходимых для эффективной
работы

Правильный ответ:

1

2

3

Б

В

А

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

4. Установите соответствие между важнейшими понятиями
организационной культуры и их определениями. Каждому элементу левого
столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Понятия

Определения

- | | |
|---|--|
| 1) Философия
организации | А) совокупность управленческих знаний и
управленческих навыков (носители данного
вида культуры – управленцы, менеджеры,
руководители |
| 2) Культура
управленческой
деятельности | Б) применяемая руководителем устойчивая
система средств (стиль) взаимодействия с
коллективом, которая направлена на
выполнение миссии организации |
| 3) Стиль управления | В) логически построенная взаимосвязь
(структура) элементов и уровней
управления, позволяющая наиболее
эффективно достигать целей организации |
| 4) Структура управления | Г) принятые в организации приоритеты
(ценности), имеющие значение для всех
сотрудников и оберегаемые ими; ценности
являются ядром организационной культуры,
поэтому остановимся на них подробнее |
| 5) Система ценностей | Д) исповедуемые организацией философские
положения; идеи, кредо (это дух
организации) |

Правильный ответ:

1

2

3

4

5

Д

А

Б

В

Г

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность руководства трудовым коллективом. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

А) контроль за выполнением поставленных задач и за эффективностью работы

Б) составление плана деятельности; постановка задач на предстоящий период работы и программирование необходимых для их выполнения мероприятий

В) руководство персоналом, его мотивирование, информирование и сотрудничество с ним

Г) организация деятельности как в масштабе всего учреждения, так и в рамках его функциональных подразделений

Правильный ответ: Б, Г, В, А

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Установите правильную последовательность формирования дресс-кода в организации. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

А) мониторинг и диагностика; определение задач и целей проекта, изучение корпоративной культуры и целей учреждения для воплощения их в дресс-коде

Б) внедрение дресс-кода; проведение корпоративного обучения, индивидуальная работа с сотрудниками компании

В) контроль и мониторинг за результатами, дополнительные консультации

Г) разработка рекомендаций и создание дресс-кода

Правильный ответ: А, Г, Б, В

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

3. Установите правильную последовательность элементов развития организационной культуры. Запишите правильную последовательность букв слева направо.

А) формирование видения и миссии

Б) определение ключевых ценностей

В) внедрение и закрепление элементов культуры

Г) разработка норм и правил поведения

Правильный ответ: А, Б, Г, В

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

_____ культура – это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, которые являются теми неписаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации; разделяемые членами организации философия, идеология, ценности, нормы, которые связывают организацию в единое целое.

Правильный ответ: Организационная.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

_____ – это целенаправленное воздействие на управляемый объект (организацию, подразделение, сотрудников, различные процессы) со стороны субъекта управления (менеджеров, руководителей) в условиях ограничений и в соответствии с выбранным критерием эффективности.

Правильный ответ: Управление.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

3. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

_____ среда организации – это среда, которая образуется самим персоналом предприятия с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, а также социальная инфраструктура организации и все то, что определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей за счет труда в конкретной организации.

Правильный ответ: Социальная.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

В организационной культуре существуют отдельные группы – _____, которым присуща система норм, ценностей и представлений, которые в чём-то отличается от системы представлений организации.

Правильный ответ: субкультуры.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3.

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Традиции, ритуалы, обычаи, производными от которых являются такие элементы организационной культуры, как манера одеваться (дресс-код), а также язык (сленг, жаргон), которым пользуются сотрудники предприятия или его подразделения формируют образцы _____.

Правильный ответ: поведения.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Роль руководителя организации в формировании благоприятного психологического климата заключается в создании положительного эмоционального фона общения между членами коллектива, формирование чувства защищённости у сотрудников, осознание важности морального и материального стимулирования _____.

Правильный ответ: работников.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Система отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к происходящим вокруг них событиям и к организации в целом называется морально-психологический _____.

Правильный ответ: климат.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

4. Напишите пропущенное слово (словосочетание).

Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели выступают факторами организационной социализации, так как отражают и передают основные черты сложившейся _____.

Правильный ответ: организационной культуры

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3.

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку. Назовите различие между объективной и субъективной организационной культурой.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: объективная организационная культура имеет связь с предметным окружением компании, природными условиями, особенностями архитектуры и дизайна здания предприятия, оборудованием, мебелью, коммуникациями, инфраструктурой, дорогами, стоянками, точками общественного питания и так далее. Субъективная организационная культура основывается на разделяемых сотрудниками предположениях, ожиданиях, групповом восприятии организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями, существующими вне личности. Сюда можно включить ряд элементов символики, истории организации и её руководителей, мифы, табу, обряды, ритуалы, язык общения, лозунги. Субъективная культура организации служит основой для создания культуры управления, то есть стилей руководства и принятия решений, делегирования полномочий и участия в управлении, отношений с потребителями и поставщиками, систем мотивации коллектива и так далее.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее двух различий между объективной и субъективной организационной культурой.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки. Назовите различие между открытой и закрытой организационной культурой.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: открытая организационная культура – это культура, которая приветствует любой обмен информацией как для более эффективной деятельности внутри организации, так и при взаимодействии с внешней средой. Закрытость организационной культуры – это нежелание видеть недостатки, выносить сор из избы, стремление сохранить показное единство. Закрытая культура подавляет персонал и становится решающим моментом мотивации. Такой тип культуры не допускает спонтанного влияния как извне, так и изнутри.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее двух различий между открытой и закрытой организационной культурой.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки. Назовите различие между бюрократической и партиципативной организационной культурой.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: бюрократическая культура направляет организацию посредством сильного руководства и лидерства, базирующегося на власти и положении. Все проблемы решаются на основе ясного сосредоточения и продумывания, коммуникации формальны и подчиняются предписаниям, доступ к информации ограничен, а конфликты и разногласия не приветствуются, поскольку угрожают стабильности и мешают работе. Что же до желаний отдельных людей, то они полностью подчиняются интересам организации. Партиципативная организационная культура характеризуется тем, что организация занимается я всесторонними обсуждениями, руководство действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества, функции и ответственность разделяются и сменяются по необходимости, проблемы решаются на основе открытого взаимодействия, а с хроническими – справляются с помощью напряжённой дискуссии и выработки способов решения. Более того, для эффективного решения проблем жизненно необходимым считается наличие в коллективе конфликтов и разногласий.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее двух факторов различия между бюрократической и партиципативной организационной культурой.

Компетенции (индикаторы): УК-3, УК-5, ПК-3.

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Организационная культура социальных учреждений» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки магистров, обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической
комиссии института философии



Пидченко С.А.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)