

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:55:06

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики
и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление организационной культурой»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом
Год начала обучения	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	1,2

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление организационной культурой» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономика труда и управление персоналом» по специальности 38.04.03 Управление персоналом.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Управление организационной культурой»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш. Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Экономика труда и управление персоналом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: УК-3. И-2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	не имеет представление о деятельности участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений,	на минимальном уровне умеет координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	на среднем уровне умеет координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	профессионально умеет координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений
Компетенция: ПК-4. Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ПК-4. И-1. Разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	не знает базовых технологий разработки проектов развития систем управления персоналом и HR-технологий	на минимальном уровне разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	на среднем уровне разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	профессионально разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета(1 семестр).

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 1 Форма обучения – заочная	
		Тестовые задания	
1.	а	Организационная культура это...? а: совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами б: система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества в: духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность г: закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества д: система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев	УК-3
2.	б	Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает: а: это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь б: высокая степень риска и медленная обратная связь в: риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников г: слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников д: это мир слабой обратной связи, бюрократия	УК-3
3.	д	В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя? а: экономическая п: социально-психологическая в: правовая	УК-3

		г: политическая д: историческая	
4.	а	Организационными ценностями являются: а: все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации б: материальные продукты человеческого труда в: культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени г: совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром д: система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках <u>доминирующей культуры</u>	УК-3
5.	б	Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее) а: У.Оучи б: Й.Хейзинга в: Э. Шейн г: Г.Хофштеде д: Д.Мацумото	УК-3
6.	в	Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую пять параметров (измерений). Какая из представленных лишняя? а: дистанция власти (большая – малая) б: неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое) в: ответственность (обязательная – необязательная) г: мужественность – женственность (мускулинность – фемининность) д: ориентация (долгосрочная - краткосрочная)	УК-3
7.	д	В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?	УК-3

		а: адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура б: рыночная культура в: клановая культура г: <u>бюрократическая</u> культура д: культура власти	
8.	в	Кто в своих исследованиях <u>типологии</u> организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии? а: М. Бурке б: Г. Хофштеде в: Т.Дил и А. Кеннеди г: С. Ханди д: У.Оучи	УК-3
9.	б	Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти? а: культура Аполлона б: культура Зевса в: культура Гермеса г: культура Афины д: культура Диониса	УК-3
10.	а	Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее): а: хобби б: убеждения в: ценности г: нормы д: поведение	УК-3
11.	д	В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя? а: экономическая б: социально-психологическая в: правовая г: политическая д: историческая	УК-3

12.	б	Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей? а: культура Аполлона б: культура Диониса в: культура Гермеса г: культура Афины д: культура Зевса	УК-3
13.	б	Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее) а: У.Оучи б: Й.Хейзинга в: Э. Шейн г: Г.Хофштеде д: Д.Мацумото	УК-3
14.	в	Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую пять параметров (измерений). Какая из представленных лишняя? а: дистанция власти (большая – малая) б: неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое) в: ответственность (обязательная – необязательная) ш: мужественность – женственность (мускулинность – фемининность) д: ориентация (долгосрочная - краткосрочная)	УК-3
15.	а	Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает: а: социальное и деловое окружение, в котором она функционирует б: степень риска, связанного с деятельностью организации в: быстрое принятие решений г: опыт руководителя д: конкурирующие организации	УК-3

16.		В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя? а: адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура б: рыночная культура в: клановая культура г: <u>бюрократическая</u> культура д: культура власти	УК-3
17.	в	Кто в своих исследованиях <u>типологии</u> организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии? а: М. Бурке б: Г. Хофштеде в: Т.Дил и А. Кеннеди г: С. Ханди д: У.Оучи	УК-3
18.		: Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста? а: профессиональное сознание б: <u>профессиональная деятельность</u> в: профессиональное отношение г: <u>профессиональные навыки</u> д: профессиональная культура	УК-3
19.	г	Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает: а: это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь б: риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников в: высокая степень риска и медленная обратная связь г: это мир слабой обратной связи, бюрократия	УК-3

		д: слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников	
20.	а	Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу? а: потребность в самореализации б: потребность в признании и самоутверждении в: потребность в социальных связях г: потребность в безопасности д: физиологические потребности	УК-3
		Вопросы для собеседования	
21.		Природа и сущность организационной культуры	УК-3
22.		Функционально-структурный анализ организационной культуры	УК-3
23.		Основные составляющие организационной культуры.	УК-3
24.		История становления науки о культуре в организациях	УК-3
25.		Типология организационной культуры.	УК-3
26.		Эволюция организационной культуры.	УК-3
27.		Организационная культура в эпоху становления менеджмента.	УК-3
28.		Значение экспериментов Э. Мэйо для изучения организационной культуры.	УК-3
29.		Организационная культура как фактор повышения эффективности организации.	УК-3
30.		Принципы самоконтроля в общении.	УК-3
31.		Деловой этикет.	УК-3
32.		Управленческая культура руководителя.	УК-3
33.		Культура государственного учреждения	УК-3
34.		Культура как социальный феномен.	УК-3
35.		Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.	УК-3
36.		Современные теоретические представления об «организационной культуре».	УК-3
37.		Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.	УК-3
38.		Принципы культуры и основные нравственные качества государственных и муниципальных служащих.	ПК-4

39.		Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры.	ПК-4
40.		Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.	ПК-4
41.		Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.	ПК-4
42.		Зарубежный опыт формирования современной культуры в организациях.	ПК-4
43.		Материальная культура организации, ее измерение и оценка.	ПК-4
44.		Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.	ПК-4
45.		Технологии повышения культуры в организации	ПК-4
46.		Что такое социальная ответственность организации.	ПК-4
47.		Как соотносятся ценности и интересы госслужбы с интересами общества.	ПК-4
48.		Сущность и роль этики в выборе стратегии организации.	ПК-4
49.		Сущность этических норм, стандартов и требований действующих в процессе функционирования организации.	ПК-4
50.		Разработка этического кодекса организации.	ПК-4
51.		Развитие и поддержание организационной культуры служащих	ПК-4
52.		Особенности национальные этикета в многонациональных организациях	ПК-4
53.		Сущность и специфика использования визитных карточек.	ПК-4
54.		Задачи и функции делового общения.	ПК-4
55.		Влияние этичного поведения на экономическую выгоду менеджера.	ПК-4
		Ситуационные задания	
56.		Ситуация 1. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации? Определите ответы, характерные для иерархической, клановой и рыночной культуры. Ответ обоснуйте. А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен, и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это». Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».	УК-3

		В. Попрошу членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с коллегами, затем приму решение.	
57.		Ситуация 2. Организации иногда нарушают принятые в обществе нормы и стандарты поведения, ведут себя безнравственно, и это плохо влияет на людей и окружающую среду. Этические проблемы разделили на категории. - проблема человеческих ресурсов, отношение к настоящим и потенциальным сотрудникам. Неэтичное поведение подразумевает несправедливое обращение с людьми из-за их пола, цвета кожи, религии, нравственных позиций; - снижение доверия потребителей к компаниям, демонстрирующим отсутствие уважения к потребителям или интереса к общественной безопасности. - злоупотребление сотрудников корпоративными ресурсами. Перечислите способы решения следующих этических проблем: - проблема человеческих ресурсов, отношение к настоящим и потенциальным сотрудникам.	УК-3
58.		Ситуация 3. Виктор – руководитель одного из подразделений благотворительного фонда. Для Вас он больше, чем начальник, поскольку способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в футбол. Однажды, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упомянул, что компания «Гарант» выделила ему некоторую сумму на «благие цели». Виктор просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что по рекомендации Виктора с этой фирмой были заключены несколько контрактов, несмотря на то, что цена, предложенная другими организациями за те же услуги была ниже и у вас в прошлом были проблемы с надежностью продуктов предоставляемых компанией «Гарант». Расскажите ли Вы основателю фонда о поступке Виктора? Почему?	ПК-4
59.		Ситуация 4. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации? Определите ответы,	ПК-4

		характерные для иерархической, клановой и рыночной культуры. Ответ обоснуйте. А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен, и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это». Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения». В. Попрошу членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с коллегами, затем приму решение.	
--	--	--	--

2. Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Управление организационной культурой», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-3, ПК-4, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

3. Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-4 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-4 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-4 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает

значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-4 не достигнуты.