

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.09.2025 10:51:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa6791728f30a630d541b0e1

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры психологии
труда и психологического
консультирования

Протокол от «26» 09 2025 г. № 8

Зав. кафедрой _____

/Кутергина И.Г./

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Психология организационной культуры

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки: Организационная психология

Москва
2025

Содержание

- 1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа
СПК-1. Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа.	знать: - основные теоретические положения об организационной культуре в сфере своей профессиональной деятельности, - механизмы организационной культуры, способствующие объединению сотрудников с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями; - внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру, влияющие на управление коллективом организации; уметь: - организовывать элементы организационной символики и в целях	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания конспекта

			эффективного руководства коллективом; - формулировать гипотезы о влиянии тех или иных факторов на культуру организации при анализе конкретных ситуаций; - анализировать условия и последствия руководства коллективом с учетом культуры организации		
	продвину тый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа. 3. Контрольная работа	знать: - основные теоретические положения об организационной культуре в сфере своей профессиональной деятельности, - механизмы организационной культуры, способствующие объединению сотрудников с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями; - внутренние и внешние факторы, формирующие организационную культуру, влияющие на управление коллективом организации; уметь: - организовывать элементы организационной символики и в целях эффективного руководства коллективом; - формулировать гипотезы о влиянии тех или иных факторов на культуру организации при анализе конкретных ситуаций; - анализировать условия и последствия руководства коллективом с учетом культуры организации; владеть: - навыками формирования корпоративной культуры основанной на ценности работы в команде, уважения и доверия	Устный опрос, конспект, аннотация текста, контрольная работа	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания конспекта. Шкала оценивания аннотации текста. Шкала оценивания контрольной работы
УК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа.	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания доклада
	Продвину тый	1. Работа на учебных занятиях	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные	Устный опрос,	Шкала оценивания

		(лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа. 3. Контрольная работа	информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации владеть: - приемами и методами диагностики культуры организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений	доклад, презентация, контрольная работа	устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы
СПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа.	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания устного опроса. Шкала оценивания доклада
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия) 2. Самостоятельная работа. 3. Контрольная работа	знать: - методы воздействия на культуру организации, используя современные информационные технологии, в зависимости от ее величины и стадии жизненного цикла уметь: - модифицировать приемы управления корпоративной культурой на той или иной стадии жизненного цикла организации владеть: - приемами и методами диагностики культуры организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений	Устный опрос, доклад, презентация, контрольная работа	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания

					контроль льной работы
--	--	--	--	--	-----------------------------

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность изложения; аннотация сдана в срок	10
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество	7

	источников; грамотность речи и владение текстом доклада	
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Как соотносятся понятия культуры, этики, морали, цивилизации?
2. Приведите примеры разных этических норм, формирующих нормативное пространство индивида.
3. Что общего и чем отличаются формальная и неформальная структура организации?
4. На основе собственного опыта в рамках академической группы приведите пример осуществления социального контроля неформальными группами внутри нее. Какие еще характеристики неформальных групп важны для менеджера и почему?
5. На чем основана система статуса в известной вам организации или вашей академической группе? Как это можно интерпретировать в ценностно-нормативном плане?
6. Можете ли вы привести пример организации с ясно сформулированной миссией? Если да, предположите, какие ценности будут соответствовать указанной миссии. Подтверждаются ли Ваши предположения в реальности? Если нет, как бы сформулировали миссию известной вам организации? Какого рода ценности не предполагает? Наблюдаете ли Вы такие ценности в организации?
7. Охарактеризуйте методы коммуникации и язык в известной вам организации. Какие коммуникационные формы преобладают? Можно ли говорить о языке организации? Выделяются ли языковые группы внутри организации? Как это можно интерпретировать в ценностно-нормативном плане?
8. Охарактеризуйте стили одежды и требования к внешнему виду в известной вам организации или вашей академической группе. Можно ли говорить о едином стиле или униформе?
9. Можно ли говорить о нескольких характерных стилях? Как прочитывается внешний вид

10. человека Вашей организации в ценностно-нормативном плане?
11. Охарактеризуйте субкультуры в Вашей организации или академической группе. Что лежит в основе субкультур, т.е. делает входящих в субкультурную группу людей «своими»?
12. Как можно охарактеризовать субъективную символическую среду организации? Что собой представляет эта среда в известной вам организации? О чем она говорит? В какой мере она формировалась сознательно (как производная от миссии, установок руководителя), в какой - стихийно (как результат - неконтролируемое формирование неформальной среды, фактор риска в управлении организацией)?
13. Как можно охарактеризовать объективную символическую среду организации? Что собой представляет эта среда в известной вам организации? О чем она говорит? В какой мере она формировалась сознательно (как производная от миссии, установок руководителя), в какой - стихийно (как результат - неконтролируемое формирование неформальной среды, фактор риска в управлении организацией)?
14. Что собой представляет такой метод, используемый для выявления организационной культуры, как контент-анализ?
15. Приведите пример того, как отраслевая принадлежность определяет особенности организационной культуры.
16. Проанализируйте предложенный организационный фольклор о типах руководителей. Какие предположительные особенности организационной культуры будут определяться для каждого типа руководителя?
17. Приведите примеры организаций, соответствующих всем типам организационной культуры по классификации Кет де Врие и Миллера. Объясните свой выбор.
18. Опишите организационный ритуал, который произвел на вас наибольшее впечатление (вы его наблюдали или принимали участие). К какому типу организационных ритуалов его можно отнести? Опишите элементы конфигурации данного ритуала. Соотносились ли в нем повод и масштаб?
19. Приведите примеры организационных ритуалов каждого типа. С какими типами организационных ритуалов вы знакомы? Охарактеризуйте ритуальную символику для них.

Примерная тематика докладов

1. Составляющие корпоративной культуры.
2. Типы корпоративной культуры, их преимущества и ограничения
3. Менеджер по корпоративной культуре – роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции.
4. Алгоритм разработки/изменения корпоративной культуры.
5. Инструменты продвижения и поддержания корпоративной политики.
6. Роль менеджмента в формировании и поддержании корпоративной культуры.
7. Психологическая культура менеджмента.
8. Функции и задачи менеджера по корпоративной культуре в области обеспечения кадровой безопасности.
9. Элементы корпоративной культуры.
10. Уровни корпоративной культуры.
11. Причины возникновения контркультуры в организации.
12. Состав корпоративной культуры.
13. Уровни корпоративной культуры.
14. Причины возникновения контркультуры в организации.
15. Состав корпоративной культуры.
16. Корпоративная культура как комплексное явление.
17. Поддержание и укрепление организационной культуры.
18. Корпоративная культура и имидж организации.

Примерная тематика презентаций

1. Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.
2. Сущность корпоративной культуры и ее функции.
3. Социально-психологические и личностные компоненты корпоративной культуры.
4. Срок функционирования, уровень развития коллектива предприятия и его психологический климат.
5. Характер собственности организации и ее связь с типом корпоративной культуры.
6. Специфика деятельности и ориентированность предприятия на конкретные запросы потребителя.
7. Виды корпоративной культуры.
8. Опыт разработки корпоративной культуры.
9. Гендерные аспекты в корпоративной культуре.
10. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.
11. Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура.
12. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.
13. Инструменты корпоративной культуры.
14. Психологические характеристики миссии.
15. Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
16. Стратегия развития и корпоративная культура.
17. Разработка системы стимулирования работников.
18. Материальное и моральное стимулирование.
19. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
20. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
21. Корпоративный сайт.
22. Корпоративное общение.
23. Миссия и базовые ценности организации.

Примерный перечень задания для выполнения контрольной работы:

1. Понятие и структура корпоративной культуры. Классификация Корпоративной культуры
2. Этика деловых отношений. Взаимосвязь между этикой и профессиональной этикой
3. Профессиональное общение. Аспекты общения, средства общения. Деловая коммуникация
4. Вербальное и невербальное общение
5. Конфликты в профессиональной среде: причины, виды, динамика, выходы.
6. Формирование имиджа корпорации, чувство общности её членов.
7. Социализация новых сотрудников. Специфические функции культуры конкретной корпорации.
8. Межкультурные и национальные различия в корпоративной культуре разных стран.
9. Стили управления. Лидер и руководитель.
10. Этикет и культура поведения

Примерные вопросы к экзамену

1. История происхождения понятия «корпоративная культура». Примеры определений. Основные элементы культуры организации
2. Структура и проявления корпоративной культуры (характеристики корпоративной культуры Фрэнка Харриса и Ричарда Морана)
3. Уровни описания организационной культуры: наблюдаемое поведение; взгляды, убеждения и верования; базовые ценности и смыслы, менталитет (по Э. Шейну)
4. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации (ресурсосбережение,

нематериальная мотивация, интеграция интересов компании и сотрудников)

5. Понятие провозглашаемых и действующих ценностей, декларируемых и действительно разделяемых всеми убеждений, официальных и неофициальных норм поведения (примеры)
6. Проявления культуры в системе управления организацией. Основные задачи корпоративной культуры: внутренняя интеграция и внешняя адаптация
7. Отличительные особенности эффективной культуры
8. Доминирующая культура, субкультура и контркультура: понятие и влияние на организацию
9. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей и ее использование для диагностики организационной культуры
10. Процесс создания культуры и его основные механизмы (первичные и вторичные)
11. Символическая составляющая культуры организации: основные элементы и примеры их использования в практике управления культурой
12. Символические воздействия на культуру; его согласованность с вербальным и действенным воздействием
13. Роль руководителя в формировании культуры организации;
14. Механизмы сохранения и изменения корпоративной культуры. Модель воспроизводства организационной культуры (модель В. Сате) и точки возможного вмешательства
15. Формирование и поддержание корпоративной культуры
16. Сильные и слабые культуры. Механизм создания сильной культуры
17. Изменение корпоративной культуры. Модель К. Левина
18. Методы оценки эффективности корпоративной культуры
19. Роль внутренних коммуникаций в формировании, поддержании и изменении культуры компании
20. Использование технологий управления персоналом для укрепления или изменения корпоративной культуры компании

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практически навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40