

**Приложение
к Рабочей программе дисциплины**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

АРЗАМАССКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра общей и практической психологии

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Развитие организационной культуры в служебной деятельности

Специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника
специалист

Год начала подготовки 2021
Арзамас
2023 год

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Развитие организационной культуры в служебной деятельности». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает тестирование, вопросы к устному опросу, контрольные задания по теоретическим основам дисциплины, учебно-исследовательские реферативные работы

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Развитие организационной культуры в служебной деятельности».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)	
ПК-7Способен принимать управленческие решения для выполнения профессиональных задач, в том числе, в нестандартных условиях	ИПК-7.1. Знает основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Знать</i> основы психологии риска и принятия управленческих решений, в том числе в нестандартных условиях.	Контрольные задания
	ИПК-7.2. Умеет анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	<i>Уметь</i> анализировать риски и обосновывать управленческие решения для выполнения организационных задач.	Вопросы к устному опросу
	ИПК-7.3. Владеет опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	<i>Владеть</i> опытом принятия обоснованных управленческих решений для выполнения организационных задач, в том числе в нестандартных условиях.	Тестирование
ПК-8Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	Учебно-исследовательские реферативные работы
	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Вопросы к устному опросу

	ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Тестирование
--	--	--	--------------

3. Перечень оценочных средств и иных материалов, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности

3.1. Вопросы к зачету по дисциплине для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие культуры.	ПК-7
2. Истоки исследования организационной культуры.	ПК-7
3. Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в.	ПК-7
4. Общее значение влияния культуры на жизнь организаций.	ПК-7
5. Понимание культуры как доступной изменениям.	ПК-7
6. Понимание культуры как корневой метафоры.	ПК-7
7. Понятие и структура организационной культуры.	ПК-7
8. Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.	ПК-7
9. Преимущества инструмента оценки организационной культуры (OCAI).	ПК-7
10. Теоретическая модель «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей».	ПК-7
11. Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.	ПК-7
12. Основные черты и иллюстрации иерархической культуры.	ПК-7
13. Основные черты и иллюстрации клановой культуры.	ПК-8
14. Основные черты и иллюстрации адхократической культуры	ПК-8
15. Основные черты и иллюстрации рыночной культуры.	ПК-8
16. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в иерархической культуре.	ПК-8
17. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в клановой культуре.	ПК-8
18. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в рыночной культуре.	ПК-8
19. Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в адхократической культуре.	ПК-8
20. Построение профиля организационной культуры с помощью методики OCAI К. Камерона и Р. Куинна.	ПК-8
21. Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.	ПК-8
22. Примеры планирования изменения культуры.	ПК-8
23. Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.	ПК-8
24. Использование методики диагностики типа организационной культуры «Куб двойное С» Р.Гоффи и Г.Джонса	ПК-8
25. Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.	ПК-8
26. Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса	ПК-8

«Куб двойное С».	
27. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.	ПК-8
28. Категории компетентности менеджера (клановые навыки, адхократические навыки, рыночные навыки, иерархические навыки).	ПК-8
29. Профиль персональных управленческих навыков.	ПК-8
30. Пути повышения компетентности персонала менеджмента.	ПК-8

3.1.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Задание 1.** Многозначность понятия культура
- Задание 2.** Предпосылки исследования организационной и корпоративной культуры в начале 20 в.
- Задание 3.** Исследования культуры организаций с начала 80-х годов 20. в. общее значение влияния культуры на жизнь организаций.
- Задание 4.** Менеджмент-ориентированный подход к организационной и корпоративной культуре.
- Задание 5.** Трудности в определении реализации конкретного подхода в конкретном исследовании.
- Задание 6.** Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.
- Задание 7.** Преимущества инструмента оценки организационной и корпоративной культуры (OCAI).

для оценки сформированности компетенции ПК-8

- Задание 8.** Иллюстрация силы культурных изменений.
- Задание 9.** Влияние различных видов и уровней культуры на поведение индивидов и организаций, на производственные показатели деятельности и долгосрочную эффективность предприятий.
- Задание 10.** Особенности разработки рамочной конструкции конкурирующих ценностей.
- Задание 11.** Возможности использования модели конкурирующих ценностей.
- Задание 12.** Особенности организационного лидерства, организационной эффективности, менеджмента всеобщего качества, типа управления человеческими ресурсами в каждом типе организационной культуры.

для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Задание 13.** Особенности назначения профиля организационной культуры, полученного с помощью методики OCAI.
- Задание 14.** Приемы вычерчивания профиля организационной культуры
- Задание 15.** Интерпретации профилей культуры: тип культуры, различия в культуре, сила культуры, согласованность культуры, сравнение с полученными значениями с усредненными значениями культуры.
- Задание 16.** Примеры планирования изменения культуры.
- Задание 17.** Шаги конструирования процесса изменения организационной культуры.
- Задание 18.** Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 19. Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса.

Задание 20. Типологическая модель организационной культуры «Куб двойное С».

Задание 21. Основные измерения организационной культуры: социальность и солидарность.

Задание 22. Четыре типа организационной культуры: сетевая культура, наемническая культура, фрагментированная культура, общинная культура.

Задание 23. Методологические принципы типологической модели Р.Гоффи и Г.Джонса «Куб двойное С». Профиль персональных управленческих навыков.

Задание 24. Рекомендации по изменению организационной культуры.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенции ПК-7

Тема 3. Инструменты оценки организационной и корпоративной культуры.

Проанализируйте организационную культуру своей организации (учебного заведения, группы) по следующей схеме.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Наша миссия:

Наши ценности:

- 1)
- 2)
- 3)

Мы верим, что:

Разделяемые вещи материального мира:

Разделяемые выражения:

- 1)
- 2)
- 3)

Нормы поведения (разделяемые действия):

- 1)
- 2)
- 3)

Разделяемые мысли и чувства:

- 1)
- 2)
- 3)

Подготовьте отчет по выполненному заданию

Задание для оценки сформированности компетенции ПК-8

Тема 8. Изменение личности как фактор изменения культуры организации.

Выполните тест К. Томаса — Р. Килмена

Для описания типов поведения применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. основополагающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам людей, вовлеченных в конфликт; и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно выделяются следующие способы регулирования конфликтов.

Проанализируйте свои результаты. Вспомните случаи из своей жизни, когда вы использовали каждый из способов поведения в конфликтной ситуации. Какой способ поведения у вас преобладает? Какой следовало бы развивать?

Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции ПК-7

- Организационный климат как составляющая организационной культуры
- Функции организационной культуры
- Типы организационных культур
- Структура организационной культуры
- Организационная культура: сущность, значение
- Источники организационной культуры
- Многоуровневая модель организационной культуры
- Особенности и принципы организационной культуры
- Формирование организационной культуры
- Рекомендации по изменению организационной культуры
- Поддержание организационной культуры
- Управление организационной культурой предприятия
- Организационная культура, проблемы ее формирования
- История формирования теории организационной культуры
- Технология формирования организационной культуры предприятия в условиях рыночной экономики

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-7; ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Позитивной толерантности соответствуют типы взаимодействия:

1. Диалог
2. Конфронтация
3. Конфликт
4. Сотрудничество
5. Опек

2. Установите соответствие

1. Воспитание
2. Социально ответственное поведение
3. Толерантность
4. Обучение

- А) возможность для корпорации реализовать свои основные потребности в выживании, безопасности и устойчивости
- Б) социологический термин, обозначающий терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению, сексуальной ориентации и обычаям
- В) целенаправленный педагогический процесс организации и стимулирования активной учебно-познавательной деятельности учащихся по овладению знаниями, умениями и навыками, развитию творческих способностей и нравственных этических взглядов
- Г) направленное воздействие на человека со стороны общественных институтов с целью формирования у него определенных знаний, взглядов и убеждений, нравственных ценностей, политической ориентации, подготовки к жизни

3. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Критерии толерантности:

- 1. Устойчивость личности
- 2. Эмпатия
- 3. Дивергентность мышления
- 4. Мобильность поведения
- 5. Все варианты верны

4. Выберите альтернативный ответ. Ученый-политолог из Оксфорда Джонатан Ролз полагает, что «общество имеет право на подавление и притеснение неадекватного субъекта только в целях самозащиты, когда этот неадекватный субъект демонстрирует нетерпимость, угрожающую общественному порядку»

- 1. Правда.
- 2. Ложь.

5. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Основные идеи образовательной стратегии формирования толерантности:

- 1. Создание системы социальных и педагогических условий, способствующих формированию толерантных убеждений, взглядов и навыков толерантного поведения в микросреде
- 2. Национальная стереотипизация через создание доброжелательной атмосферы в детских коллективах, акцентируя внимание на том, что объединяет детей в этносы
- 3. Позитивный подход к этническим вопросам и предотвращение любых проявлений расизма, шовинизма, экстремизма, ксенофобии, дихотомии
- 4. Реализация идеи привития детям и юным гражданам полинационального государства открытых и уважительных отношений к другим людям
- 5. Способствовать созданию благоприятного микрокосма культурного, межэтнического взаимопонимания

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-8

1. Вставьте пропущенное слово. _____ - образ жизни человека, направленный на профилактику болезней и укрепление здоровья

2. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Элементы здорового образа жизни:

- 1. Личная и общественная гигиена
- 2. Окружающая среда
- 3. Частичный отказ от курения, наркотиков и употребления алкоголя.
- 4. Здоровое питание
- 5. Движения: физически активная жизнь

3. Выберите несколько правильных вариантов ответа. К основным составляющим здорового образа жизни относят:

- 1. Режим труда и отдыха

2. Организацию двигательной активности
3. Профилактику вредных привычек
4. Культуру межличностного общения
5. Все варианты верны
- 4. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Формирование образа жизни, способствующего укреплению здоровья человека, осуществляется на уровнях:**
 1. Духовном
 2. Социальном
 3. Инфраструктурном
 4. Личностном
 5. Физическом
- 5. Выберите альтернативный ответ. В психолого-педагогическом направлении здоровый образ жизни рассматривается с точки зрения сознания, психики человека, мотивации. Имеются и другие точки зрения (например, медико-биологическая), однако резкой грани между ними нет, так как они нацелены на решение одной проблемы - укрепление здоровья индивидуума**
 1. Правда
 2. Ложь

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-7

- 1. Вставьте пропущенное слово. _____ - это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.**
- 2. Вставьте пропущенное слово. _____ - термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.**
- 3. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Составляющие процесса командообразования:**
 1. Формирование и развитие навыков командной работы
 2. Формирование командного духа
 3. Формирование команды
 4. Установление общей цели и задач
 5. Выбор лидера
- 4. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Внутриколлективный процесс ставит перед собой цели:**
 1. Формирование навыков успешного взаимодействия членов команды в различных ситуациях
 2. Повышение уровня личной ответственности за результат
 3. Переход из состояния конкуренции к сотрудничеству
 4. Повышение уровня доверия и заботы между членами команды
 5. Все варианты верны
- 5. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Основные методические приемы в тренинге:**
 1. Переговоры
 2. Дискуссии
 3. Игры
 4. Медитации
 5. Методы невербальной активности

Тестовые задания
для оценки сформированности компетенций ПК-8

1. Вставьте пропущенное слово. _____ – это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия

2. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Коррекционная ситуация включает в себя основные элементы:

1. Клиент.
2. Психолог, психокорректор.
3. Теория которая используется для объяснения проблем клиента
4. Набор процедур (техник, методов), используемых для решения проблем клиента, несвязанных с теорией
5. Специальные социальные отношения между клиентом и психологом, которые помогают облегчить проблемы клиента

3. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Коррекционное воздействие может идти в разных направлениях:

1. Восстановление
2. Социализация
3. Компенсирование
4. Обучение
5. Исправление

4. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Этапы командообразования:

1. Адаптация
2. Группирование и кооперация
3. Нормирование деятельности
4. Функционирование
5. Целеполагание

5. Установите соответствие

1. Общая коррекция
2. Частная психокоррекция
3. Специальная психокоррекция
4. Социальная коррекция

А) комплекс приемов, методик и организационных форм работы с клиентом или группой клиентов одного возраста, являющихся наиболее эффективными для достижения конкретных задач формирования личности, отдельных ее свойств или психических функций, проявляющихся в отклоняющемся поведении и затрудненной адаптации

Б) деятельность социального субъекта по исправлению тех особенностей психологического, педагогического, социального плана, которые не соответствуют принятым в обществе моделям и стандартам

В) мероприятия общекоррекционного порядка, нормализующие специальную микросреду клиента, регулирующие психофизическую, эмоциональную нагрузки в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, оптимизирующими процессы созревания психических свойств у личности

Г) набор психолого-педагогических воздействий, представляющих собой адаптированные для детского и подросткового возраста психокоррекционные приемы и методики, используемые в работе со взрослыми, а также специально разработанные системы психокоррекционных мероприятий

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-8

- 1. Вставьте пропущенное слово. _____ - отрасль психологии, разрабатывающая теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности**
- 2. Вставьте пропущенное слово. _____ - форма активного обучения навыкам поведения и развития личности. Участнику предлагается проделать те или иные упражнения, ориентированные на развитие или демонстрацию психологических качеств или навыков**
- 3. Вставьте пропущенное слово. _____ - один из невербальных методов групповой психотерапии, в основе которого лежит использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе**
- 4. Выберите несколько правильных вариантов ответа. Основные принципы командообразования:**
 1. Постановка целей
 2. Частное выполнение заданий
 3. Принятие ответственности
 4. Определение формы стимулирования
 5. Повышение квалификации
- 5. Установите соответствие**
 1. Ригидность
 2. Конгруэнтность
 3. Эмпатия
 4. Ассертивное поведение

А) затрудненность в изменении намеченной субъектом программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки

Б) понимание эмоционального состояния другого человека посредством проникновения в его субъективный мир

В) целостность в своих чувствах, их восприятии и высказываниях о них, отсутствие психологических «защит»

Г) способность претворять в жизнь собственные цели, потребности, желания, притязания и т.д. в отношении своего окружения

Ответы на тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-7

1. 1, 4, 5
2. 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В
3. 5
4. 1
5. 1, 3, 4, 5

Ответы на тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-8

1. Здоровый образ жизни
2. 1, 2, 4, 5
3. 5
4. 2, 3, 4
5. 1

Ответы на тестовые задания

для оценки сформированности компетенций ПК-7

1. Организационная культура

2. Тимбилдинг
3. 1, 2, 3
4. 5
5. 2, 3, 4, 5

**Ответы на тестовые задания
для оценки сформированности компетенций ПК-8**

1. Психокоррекция
2. 1, 2, 3, 5
3. 1, 3, 5
4. 1, 2, 3, 4
5. 1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б

**Ответы на тестовые задания
для оценки сформированности компетенций ПК-8**

1. Психодиагностика
2. Психологический тренинг
3. Психогимнастика
4. 1, 3, 4, 5
5. 1-А, 2-В, 3-Б, 4-Г

Критерии оценки результатов тестирования

(75-100% правильных ответов – отлично

51-75% правильных ответов – хорошо

26-50% правильных ответов – удовлетворительно

Менее 25 % правильных ответов – неудовлетворительно).

**Методические рекомендации по написанию учебно-исследовательских
реферативных работ**

Реферат – вид самостоятельной научно-исследовательской работы студента. Это письменное изложение имеющихся в научной литературе концепций; содержания научного труда; содержания литературы по заданной теме. Студент должен раскрыть суть исследуемой проблемы. Изложение материала должно иметь проблемно-тематический характер.

Этапы работы над рефератом:

- Подбор и изучение основных источников, опираясь на предложенный список литературы (5 – 10 источников). Возможно написание по одному источнику (монография).
- составление библиографии;
- обработка и систематизация информации;
- разработка плана реферата;
- написание реферата.

Структура реферата.

- Титульный лист;
- Оглавление, в котором излагаются пункты плана с указанием страницы, с которой начинается пункт.

- Реферат состоит из трех частей: введения, основной части и заключения. Во введении обосновывается актуальность темы, формулируется суть проблемы, цель и задачи реферата, дается краткая характеристика используемой литературы.
- В основной части реферата реализуются задачи исследования: в соответствии с планом последовательно и доказательно. В основной части могут быть представлены таблицы, схемы и графики.
- В заключительной части автор делает выводы, исходя из цели и задач работы.

Требования к оформлению реферата.

Объем реферата – 10-15 печатных страниц. Стил ь изложения – аналитический (анализ источников, сравнение и сопоставление ведущих положений, обобщение), стил ь должен быть литературным. Обязательны построчные ссылки на использованную литературу. Список литературы по правилам библиографического описания должен завершать работу.

Критерии оценки реферата.

- Соответствие содержания теме и оглавлению.
- Глубина проработки материала.
- Логичность изложения.
- Полнота использования источников.
- Наличие ссылок на источники.
- Культура письменной речи.
- Соответствие оформления реферата ГОСТу.
-

Критерии оценивания учебно-исследовательских реферативных работ

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Составитель:

К.пс.н., доцент Ганичева И. А.