



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Первый проректор

профессор

« 27 »



В.Б. Мандриков

2018 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Для направления подготовки: **39.03.02 «Социальная работа», профиль
Медико-социальная работа с населением, прикладной бакалавриат**
Факультет: **социальной работы и клинической психологии**
Кафедра: **социальной работы с курсом педагогики и образовательных
технологий дополнительного профессионального образования**
Курс: **I**
Семестр: **I**
Форма обучения: **очная**
Трудоемкость дисциплины: **2 ЗЕ, из них 38 часов контактной работы
обучающегося с преподавателем**
Промежуточная аттестация: **зачет – I семестр**

Волгоград, 2018 год



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

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

| | |
|--|--|
| способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5) | |
| Знать: | |
| Этап 1 | - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники |
| Уметь: | |
| Этап 1 | техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности; пользоваться приёмами построения организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры |
| Владеть навыками: | |
| Этап 1 | анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных реалий |
| способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан (ПК-8) | |
| Знать: | |
| Этап 1 | - нормы и правила поведения и общения с учетом организационной культуры; - основные правила этикета; - способы выстраивания организационной культуры социального учреждения |
| Уметь: | |
| Этап 1 | принимать решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры; организовывать профессиональное общение подчинённых для формирования организационной культуры |
| Владеть навыками: | |
| Этап 1 | Анализа профессиональных ситуаций работы в команде с позиций организационной культуры, эффективного общения с коллегами, руководством, клиентами для формирования организационной культуры |

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

| Уровни | Планируемые результаты | Критерии оценивания результатов обучения | | | | |
|--------|------------------------|--|-------|-------|-------|--------|
| | | 1-60 | 61-75 | 76-90 | 91-95 | 96-100 |
| | | | | | | |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| Этапы | обучения | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|--|
| <p>Ознакомительный уровень (ОК-5) - Этап 1</p> | <p>Знать: - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> | <p>Не знает - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> | <p>Фрагментарно знает - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> | <p>Не полностью знает - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> | <p>С незначительными пробелами знает - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> | <p>Полностью и систематизированно знает - этику организационной культуры в социальной работе; - понятийно-категориальный аппарат организационной культуры с опорой на зарубежные источники</p> |
| <p>Репродуктивный уровень (ОК-5) – Этап 1</p> | <p>Уметь: техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности; пользоваться приёмами построения организационной культуры; передавать информацию</p> | <p>Отсутствие умений техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности;</p> | <p>Частичные умения техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности; пользоваться</p> | <p>Неполные умения техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности</p> | <p>Допускаются несущественные неточности в умении техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности</p> | <p>Сформированные систематизированные умения техники и приёмы построения организационной культуры в профессиональной деятельности; пользоваться приёмами построения</p> |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|---|---|---|
| | устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры | пользоваться приёмами и построения организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры | приёмами построения организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры | ности; пользоваться приёмами построения организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры | сти; пользоваться приёмами построения организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры | организационной культуры; передавать информацию устно и письменно с соблюдением требований организационной культуры |
| Продуктивный уровень (ОК-5) - Этап 1 | Владеть навыками: анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных реалий | Отсутствие навыков анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных реалий | Частичное владение навыками анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных реалий | Несистематическое применение навыков анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на | Допускаются пробелы в систематическом применении навыков анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных | Успешное и систематическое применение навыков анализа профессиональных ситуаций с позиций организационной культуры на основе знания отечественных и зарубежных реалий |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | реалий | | основе знания отечест венных и зарубеж ных реалий | ых реалий | |
|--|---|--|--|---|---|---|
| Ознакомит ельный уровень (ПК-8)- Этап 1 | Знать: - нормы и правила поведения общения с учетом организационно й культуры; - основные правила этикета; - способы выстраивания организационно й культуры социального учреждения | Не знает - нормы и правила поведен ия и общения с учетом организа ционной культур ы; - основны е правила этикета; - способы выстраи вания организа ционной культур ы социаль ного учрежде ния | Фрагментар но знает - нормы и правила поведения и общения с учетом организац ионной культуры; - основные правила этикета; - способы выстраива ния организац ионной культуры социально го учреждени я | Не полность ю знает - нормы и правила поведен ия и общени я с учетом организа ционн ой культур ы; - основн ые правила этикета; - способ ы выстраи вания организа ционн ой культур ы социаль ного учрежд ения | С незначитель ными пробелами знает - нормы и правила поведени я и общения с учетом организац ионной культуры; - основные правила этикета; - способы выстраив ания организац ионной культуры социальн ого учрежден ия | Полностью и систематизиро ванно знает - нормы и правила поведения и общения с учетом организац ионной культуры; - основные правила этикета; - способы выстраиван ия организац ионной культуры социального учреждения |
| Репродукт ивный уровень (ПК-8)- | Уметь: принимать решения и | Отсутстви е умений принима | Частичные умения принимать | Неполны е умения приним | Допускаютс я несуществе нные | Сформированн ые систематизиро ванные умения |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|---|
| <p>Этап 1</p> | <p>аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры; организовывать профессиональное общение подчинённых для формирования организационной культуры</p> | <p>ть решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры;</p> | <p>решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры; организовывать профессиональное общение подчинённых для формирования организационной культуры</p> | <p>ать решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры</p> | <p>неточности в умении принимать решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры;</p> | <p>принимать решения и аргументировано отстаивать свою точку зрения в корректной форме для построения организационной культуры; организовывать профессиональное общение подчинённых для формирования организационной культуры</p> |
| <p>Продуктивный уровень (ПК-8)- Этап 1</p> | <p>Владеть навыками: Анализа профессиональных ситуаций в команде</p> | <p>Отсутствие навыков Анализа профессиональных ситуаций</p> | <p>Частичное владение навыками Анализа профессиональных ситуаций</p> | <p>Несистематическое применение навыков Анализ</p> | <p>Допускаются пробелы в систематическом применении навыков Анализа</p> | <p>Успешное и систематическое применение навыков Анализа профессиональных</p> |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| | <p>позиций организационно й культуры, эффективного общения с коллегами, руководством, клиентами для формирования организационно й культуры</p> | <p>й работы в команде с позиций организационной культуры, эффективного общения с коллегами, руководством, клиентами, руководством, клиентом для формирования организационной культуры</p> | <p>работы в команде с позиций организационной культуры, эффективного общения с коллегами, руководством, клиентами для формирования организационной культуры</p> | <p>а профес сиональ ных ситуаци й работы в команд е с позици й организ ационн ой культур ы, эффект ивного общени я с коллегам и, руковод ством, клиентом для формир ования организ ационн ой культур ы</p> | <p>професси ональных ситуаций работы в команде с позиций организационной культуры, эффективного общения с коллегам и, руководством, клиентам и для формирования организационной культуры</p> | <p>ситуаций работы в команде с позиций организационной культуры, эффективного общения с коллегами, руководством, клиентами для формирования организационной культуры</p> |
|--|--|---|---|--|--|--|

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

3.1. Перечень вопросов контрольных заданий для промежуточной аттестации, проверяющие знания в рамках компетенции

| № | Вопросы для промежуточной аттестации | Проверяемые компетенции |
|----|--|--------------------------|
| 1. | Концепции организационной культуры. Вклад А.К. Гастева, Э. Мэйо, Ч.И. Барнарда, У.Э. Дэминга, М. Далтона и др. в формирование и развитие понятия организационная культура. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|-----|---|--------------------------|
| 2. | Понятия организационной культуры и множественность его определений. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 3. | Соотношение и взаимовлияние культур различных уровней. Сходство и различие между понятиями и сущностью имиджа, организационного поведения, климата и организационной культурой. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 4. | Имидж организации. Организационное поведение. Организационный климат. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 5. | Функции организационной культуры: охранная, регулирующая, замещающая, интеграционная, стабилизационная, инновационная познавательная, ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, коммуникационная, мотивирующая, образовательная и развивающая и т.д. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 6. | Основные свойства оргкультуры: динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность и др. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 7. | Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в организации. Типы субкультур. Виды контркультур. Причины появления контркультур в организации. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 8. | Функции и свойства организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 9. | Свойства оргкультуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 10. | Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание.. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 11. | Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 12. | Содержательные характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 13. | Подход С.П. Робинса к рассмотрению содержательных характеристик организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 14. | Подход В.А. Спивака к рассмотрению структуры организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 15. | Структура культуры производства с точки зрения А.А. Погорадзе: культура условий труда и производства, культура средств труда и трудового процесса, культура управления и межличностных отношений в трудовом коллективе, культура работников. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 16. | Уровни организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 17. | Вертикальное измерение организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 18. | Уровни организационной культуры по Э. Шейну. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 19. | Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 20. | Методика «Анализ степени разделяемости ценностей организации» автор В. Козлов, адаптация З.В. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|-----|---|--------------------------|
| | Якимовой. | |
| 21. | Внешний и внутренний имидж организации. Репутация. Разработка бренд-бука организации. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 22. | Символическая (идентификационная) структура организационной культуры | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 23. | Особенности организационной культуры в организациях различных сфер деятельности. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 24. | Факторы, влияющие на специфику организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 25. | Факторы прямого и косвенного внешнего воздействия. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 26. | Основные элементы внешней среды для организаций. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 27. | Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Проблемы внутренней интеграции (по Э. Шейну). | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 28. | Этапы формирования организационной культуры, как процесса стратегических изменений | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 29. | Этапы процесса исследования, диагностики организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 30. | Методы исследования организационной культуры: | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 31. | Принципы и проблемы формирования оргкультуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 32. | Методы поддержания оргкультуры. Подходы к изменению оргкультуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 33. | Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 34. | Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 35. | Этический кодекс как свод основополагающих для организации морально-нравственных норм и принципов. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 36. | Корпоративные мероприятия: предназначение и виды | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 37. | Имидж и бренд организации в процессе развития организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 38. | Ребрендинг и рефрейминг в развитии организационной культуры | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 39. | Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 40. | Регламентация организационной культуры. Разработка корпоративного стандарта организации | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 41. | Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 42. | Классификация Р.Рюттингера по «степени силы культуры» Бесспорные, небесспорные культуры | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 43. | Открытые, закрытые культуры. Живые, неживые | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|-----|---|--------------------------|
| | культуры. | |
| 44. | Типологии организационных культур по С. Ханди, Г. Хофштеде, Р. Рюттингера. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 45. | Методика «Типология корпоративных культур» по Ч. Ханди и особенности кадровой политики для каждого типа. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 46. | Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 47. | Отбор персонала, соответствующего культуре компании. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 48. | Адаптация, обучение, оценка, мотивация персонала различных типов организационных культур. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 49. | Представления основателей о том, как организация должна решать различные проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 50. | Определение целей руководителем организации. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 51. | Сформированная организационная культура как результат взаимодействия желаний и пристрастий основателей организации и базовых установок сотрудников. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 52. | Внутренняя культура руководителя. Лидерские качества основателя, руководителя. Умение делегировать полномочия | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 53. | Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры (по В.Сате). Сопротивление изменениям культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 54. | Важность определения факта изменения культуры. Семь «ключей» для изменения организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 55. | Механизмы воздействия на сотрудников в процессе изменения организационной культуры: механизм участия; механизм символического управления; механизм взаимопомощи; система поощрений. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 56. | Влияние организационной культуры на руководителей и персонал. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 57. | Управленческая культура лидера как мощнейший фактор, влияющий на формирование оргкультуры на всех стадиях развития организации. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 58. | Роль лидера в развитии организационной культуры. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 59. | Конфликты как следствие столкновения организационных культур. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |
| 60. | Методика диагностики уровня развития организационной культуры.. | ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3. |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

3.2. Перечень тестовых и иных заданий, проверяющие знания в рамках компетенции

Примеры тестовых заданий. Проверяемые компетенции: ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3.

1. Организация — это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная культура т.е.:
 1. то, ради чего люди стали членами организации;
 - Б) то, как строятся отношения между ними;
 2. какие устойчивые нормы и принципы жизни и деятельности организации они разделяют;
 - Г) что, по их мнению, хорошо, а что плохо,
- Д) многое другое из того, что относится к ценностям и нормам
2. Культура в общечеловеческом смысле — исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в:
 - А) формах организации жизни,
 - Б) создаваемых материальных ценностях.
 - В) создаваемых духовных ценностях
 - Г) создаваемых материальных и духовных ценностях
3. Носителями организационной культуры являются:
 - А) люди
 - Б) организации
 - В) идеи
 - Г) коллективы
4. Основу организации составляет:
 - А) люди
 - Б) подразделения
 - В) коллектив
 - Г) цели
5. Культура должна являться предметом пристального внимания со стороны:
 - А) руководства
 - Б) членов коллектива
 - В) людей
 - Г) государства
6. Менеджмент:
 - А) соответствует организационной культуре
 - Б) сильно зависит от организационной культуре
 - В) может оказывать влияние на формирование организационной культуре
 - Г) оказывает влияние на развитие организационной культуры
7. Организация с хаотическими взаимоотношениями между людьми:
 - А) неуправляема,
 - Б) неспособна к эффективной деятельности



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

В) обречена на скорую
гибель

Г) не эффективна

8. Организационная культура неразрывно связана с организационным поведением, в котором принято выделять:

1. поведение руководителя;
- Б) групповое поведение;
2. индивидуальное поведение (поведение личности).
- Г) поведение в семье

9. Культурная среда организации зависит от:

- А) степени развитости общества,
- Б) существующих местных и национальных традиций,
- В) правовых и социально-нравственных факторов общественной жизни
- Г) руководителя

10. Так как сама организация является частью общественной системы, ее деловая культура является составной частью:

1. общественной культуры.
- Б) государственной культуры
2. национальной культуры
- Г) современной культуры

11. Организационная культура трактуется как принимаемые большей частью организации философия и идеология управления,

- А) предположения,
- Б) ценностные ориентации,
- В) верования,
- Г) ожидания

Д) нормы,

12. Компания, в которой игнорируют человека, будь то поставщик, работник или потребитель, скорее всего, далека:

1. от достижения целей
- Б) от получения прибыли



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

2. от результативности в своей деятельности
Г) от успеха
13. Организационная культура являясь набором предположений, ценностей, верований и символов, следование которым помогает людям в организации справляться с их:
- А) задачами
Б) проблемами.
В) чувствами
Г) недостатками
14. Организационную культуру рассматривают:
1. с двух сторон
Б) разносторонне
2. по трем уровням
Г) с четырех сторон
15. «Поверхностный» или «символический» уровень, включает такие видимые внешние факты, как:
1. применяемая технология и архитектура,
Б) использование пространства и времени,
2. наблюдаемое поведение,
Г) язык, лозунги
16. На «поверхностном» уровне вещи и явления легко обнаружить, но:
- А) не всегда можно их понять
Б) всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах организационной культуры.
В) не всегда их можно расшифровать и интерпретировать в терминах организационной культуры.
Г) они не понятны
17. На «подповерхностном» уровне изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности:
- А) понятны и ясны
Б) отражаются в символах и языке.
В) проявляются в поступках
Г) видны в поступках
18. Восприятие ценностей и верований носит:
- А) бессознательный характер
Б) сознательный характер и зависит от желания людей.



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

- В) случайный характер
Г) обязательный характер
19. «Глубинный» уровень включает базовые предположения, которые:
- А) трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе.
Б) понятны многим членам организации
В) которые непонятны многим членам организации
Г) поддерживаются всеми членами организации
20. Скрытые и принимаемые на веру предположения направляют поведение людей,
А) в нужном направлении
Б) помогают им воспринять атрибуты, характеризующие организационную культуру.
В) по верному пути
Г) на достижение поставленных целей
21. Организационная культура исходит из:
1. разделяемых работниками образцов предположений, веры и ожиданий,
Б) группового восприятия организационного окружения с его ценностями,
2. нормами и ролями, существующими вне личности
Г) того, что люди субъективно ощущают правду в отношениях организации к ним
22. Организационная культура включают ряд элементов «символики», особенно ее «духовной» части:
- А) герои организации,
Б) мифы, истории об организации и ее лидерах,
В) организационные табу, обряды и ритуалы,
Г) восприятие языка общения и лозунгов.
23. Субъективная организационная культура служит основой формирования управленческой культуры, т.е.:
- А) стиля руководства
Б) решения руководителями проблем,
В) поведения руководителей в целом
Г) улучшением личных качеств руководителя
24. Объективную организационную культуру обычно связывают с физическим окружением, создаваемым в организации:
- А) само здание и его дизайн, место расположения,
Б) оборудование и мебель, цвета и объем пространства,
В) удобства, комнаты приема,
Г) стоянки для автомобилей и сами автомобили.
25. Обе организационной культуры важны, однако субъективный аспект создает:
- А) большее понимание потребителями сути организации



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

- Б) больше возможностей для нахождения общего между людьми и между организациями,
В) различия между людьми и между организациями
Г) определенную атмосферу взаимоотношений между людьми в организации
26. Существует много подходов к выделению различных атрибутов, характеризующих и идентифицирующих ту или иную культуру как на макро-, так и на микроуровне.
Конкретную организационную культуру рассматривают на основе:
1. десяти характеристик
Б) десяти позиций
 2. десяти позиций
- Г) пяти характеристик
27. Члены организации, разделяя веру и ожидания, создают:
1. свое физическое окружение,
Б) вырабатывают язык общения,
 2. совершают адекватно воспринимаемые другими действия
Г) проявляют понимаемые всеми чувства и эмоции.
28. Поведение людей и групп внутри организации сильно связано нормами, вытекающими из:
1. разделяемых верований,
Б) ожиданий
 2. действий.
Г) дисциплин
29. Содержание организационной культуры влияет на направленность *поведения* и: определяется не простой суммой предположений, а тем:
- А) как они связаны между собой
Б) как они формируют определенные образцы поведения.
В) чем они отличаются друг от друга
Г) похожи ли они друг на друга
30. В одной организации может быть:
1. много «локальных» культур
Б) одна культура
 2. две культуры
- Г) разные культуры
31. Различные субкультуры:



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

- А) могут сосуществовать под крышей одной общей культуры.
Б) не могут сосуществовать под крышей одной общей культуры.
32. В организации может существовать третий тип субкультуры, которая достаточно упорно
- А) отвергает то, чего организация в целом хочет достигнуть
Б) не отвергает то, чего организация в целом хочет достигнуть
В) не желает сотрудничать с организацией
Г) желает сотрудничать с организацией
33. Среди организационных контркультур могут быть выделены следующие виды:
- А) прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры;
Б) оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуры организации;
В) оппозиция к образцам отношений и взаимодействия, поддерживаемых доминирующей культурой.
Г) оппозиция всему
34. Контркультуры в организации появляются обычно тогда, когда индивиды или группы находятся в условиях, которые, как они чувствуют,
1. не могут обеспечить им привычного или желаемого удовлетворения
Б) могут обеспечить им привычного или желаемого удовлетворения
 2. что в организации слабый руководитель
Г) что их обманывают
35. Одной из основных задач организационной культуры является:
1. снижение доли субъективного фактора в реализации процедур управления
Б) снижение управленческого риска.
 2. привлечение либерализма
- Г) воспитание людей через коллектив
36. Любому человеку, поступающему на работу, должен знать, что заняв определенную должность, он обязан:
- А) представится коллективу
Б) неукоснительно выполнять установленные должностными инструкциями круг обязанностей
В) как член коллектива соблюдать нормы поведения и взаимоотношений с людьми.
Г) соблюдать нормы взаимоотношений с людьми.
37. Две организации, функционирующие в одном и том же окружении, могут иметь:
1. очень разные культуры
Б) одинаковые культуры
 2. похожие культуры



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Г) близкие
культуры

38. Через свой совместный опыт члены организации решают очень важные проблемы.

А) внешняя адаптация: что должно быть сделано организацией и как это должно быть сделано.

Б) внутренняя интеграция: как работники организации решают свои ежедневные, связанные с их работой и жизнью в организации проблемы

В) адаптации всех членов организации между собой

Г) адаптации организации с внешней средой

39. В любой организации ее работники склонны участвовать в следующих процессах::

А) выделять из внешнего окружения важное и неважное для организации;

Б) разрабатывать пути и способы измерения достигнутых результатов;

В) находить объяснения успеху и неудаче в достижении целей.

Г) определять зарплату

40. Работники нуждаются в развитии приемлемых способов доведения до представителей внешней среды информации о своих реальных:

1. возможностях,

Б) преимуществ

2. успехах.

Г) недостатках

41. На формирование организационной культуры, ее содержание и отдельные ее параметры влияют ряд факторов:

1. внешнего окружения.

Б) внутреннего окружения

2. внешнего и внутреннего окружения

42. Организационная культура формируется путем естественного отбора наилучших норм, правил и стандартов, привнесенных:

А) руководителем

Б) членами коллектива.

В) собственником

Г) государством

43. Анализ факторов формирования организационной культуры показывает, что она является предметом развития и изменений в течение всей жизни организации. При этом в силу «глубинности» базовых предположений и их «устойчивости» указанные процессы протекают:

А) постепенно,



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

- Б) эволюционно,
- В) радикально
- Г) революционн
- о.

44. Обычно организация растет за счет привлечения новых членов, приходящих из организаций с другой культурой. Новые члены организации, хотят они этого или нет, заносят в

нее «вирус» другой культуры. Какая из культур «выживет», во многом зависит от ее

- 1. уверенность и
- Б) правды
- 2. нацеленности
- Г) силы.

45. Сила культуры организации определяется:

- А) «толщиной» культуры;
- Б) степенью разделяемое™ культуры членами организации;
- В) ясностью приоритетов культуры.
- Г) возрастом культуры

46. Сила воздействия организационной культуры на деятельность фирмы определяется:

- 1. совместимостью членов организации, интенсивностью, стабильностью
- Б) продолжительностью их взаимодействия,
- 2. отсутствием текучести кадров,
- Г) наличием совместного опыта работы

47. При проведении изменений в культуре организации возникает ряд :

- А) проблем
- Б) ошибок
- В) задач
- Г) трудностей.

48. Существует позиция, что независимо от той стадии развития, на которой находится организация, ее

высшее руководство может управлять культурой:

- 1. двумя вариантами
- Б) двумя способами
- 2. тремя методами

Г) четырьмя направлениями

49. Первый представляет собой как бы видение свыше, которое должно вызывать:

- А) подчинение членов организации



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Б) энтузиазм у большинства членов организации.

В) желание слушать руководство

Г) корпоративный дух

50. Применение *второго* начинается с другого конца организации, с ее:

1. нижних уровней.

Б) правого фланга

2. шкентеля

Г) левого фланга

Критерии оценки тестирования:

| % выполнения задания | Балл по 100-балльной системе |
|----------------------|------------------------------|
| 91-100 | 91-100 |
| 81-90 | 81-90 |
| 71-80 | 71-80 |
| 61-70 | 61-70 |
| 0-60 | 0 |

Организационная культура

Анализ статьи СМИ по методике ИНСЕРТ ОК-5.Э.1.3.; ПК-8.Э.1.3.

Авторы приема — ученые Д. Воган и Т. Эстес. Позднее прием модифицировали Ч. Темпл, К. Меридит и Д. Стилл, которые предложили использовать "инсерт" в технологии критического мышления.

Название приема представляет собой аббревиатуру:

I — interactive (интерактивная).

N — noting (познавательная).

S — system for (система).

E — effective (для эффективного).

R — reading (чтения).

T — thinking (и размышления).

Перевод несколько вольный, но передает суть метода. Итак, инсерт — это прием технологии развития критического мышления через чтение и письмо (ТРКМЧП), используемый при работе с текстом, с новой информацией.

В методике Инсерт часто называют и технологией эффективного чтения.

Как использовать прием "Инсерт"

1. Обучающиеся читают текст, маркируя его специальными значками:

V — я это знаю;

+ — это новая информация для меня;

- — я думал по-другому, это противоречит тому, что я знал;

? — это мне непонятно, нужны объяснения, уточнения.



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

Совет: маркировки в тексте удобнее делать на полях карандашом. Или можно подложить полоску бумаги, чтобы не пачкать учебники.

2. Заполняется таблица

| V | + | — | ? |
|--|--|--|--|
| Здесь тезисно записываются термины и понятия, встречающиеся в тексте, которые уже были известны. | Отмечается все новое, что стало известно из текста | Отмечаются противоречия. То есть, ученик отмечает то, что идет вразрез с его знаниями и убеждениями. | Перечисляются непонятные моменты, те, что требуют уточнения или вопросы, возникшие по мере прочтения текста. |

3. Чтение таблицы несколькими студентами (выборочно). Никакого обсуждения, просто зачитывание тезисов.

4. Повторное чтение текста. Эта стадия переводит урок уже в этап осмысления. При этом таблица может пополниться, либо какие-то тезисы уже перейдут из одной колонки в другую.

5. Рефлексия. На данном этапе обсуждаются записи, внесенные в таблицу. Идет анализ того, как накапливаются знания. Путь от старого к новому становится более наглядным и понятным.

3.3. Перечень типовых контрольных заданий, проверяющих умения и навыки в рамках компетенции

| № | Типовые задания | Проверяемые компетенции |
|---|---|-------------------------|
| 1 | Задача 1 Разработать карьерный план для специалиста по социальной работе. Проанализировать разделы карьерного плана. | ОК-5.Э.1.У |
| 2 | Задача 2 Создайте таблицу моделей влияния организационной культуры на организационную эффективность | ОК-5.Э.1.У |
| 3 | Модель организационной культуры Основные положения Модель Парсонса Система Квина и Рорбаха | ОК-5.Э.1.У |
| 4 | Модель организационной культуры Основные положения Модель Сате Модель Питерса и Уотермана | |
| 5 | Задача Разработать программу адаптации молодого сотрудника - | ОК-5.Э.1.Н |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|---|--|------------|
| | специалиста по социальной работе. Проанализировать разделы программы. | |
| 6 | <p>Задача</p> <p>Проанализировать гендерный аспект организационной культуры. Предложить рекомендации по общению специалистов с различными социогендерными группами клиентов.</p> | ПК-8.Э.1.У |
| 7 | <p>Культура корпорации «Intel» основана на шести четко сформулированных принципах, которыми сотрудники корпорации руководствуются в решении общих задач.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ориентация на потребителя. Мы всегда стараемся прислушиваться к пожеланиям потребителя, четко и адекватно реагировать на его потребности, намерения и ожидания. Мы хотим стать для наших потребителей избранным поставщиком, с которым всегда легко работать.• Дисциплина. Мы делаем все для того, чтобы принятые нами обязательства были не просто выполнены, а выполнены наилучшим образом, с максимальным вниманием к мельчайшим деталям. Наша деятельность основывается на предельной честности, открытости и профессионализме. Мы стремимся к обеспечению безопасности и чистоты рабочих мест, к отсутствию производственного травматизма.• Качество. Мы стараемся делать то, что нужно, и надлежащим образом. Нас отличает стремление к постоянному совершенствованию, что подразумевает систематический анализ, оценку, совершенствование производственных процессов.• Готовность идти на риск. Исходя из того, что, избегая риска, мы сами себя лишаем вознаграждения за него, мы стремимся к тому, чтобы этот риск был взвешенным, основанным на продуманных расчетах в нашей работе. Мы открыты новшествам, отнюдь не благовоим перед существующим положением вещей, стимулируем новаторство и творческий подход. Мы понимаем, что готовность пойти на риск подразумевает четко осознанные цели, наличие достаточных ресурсов, атмосферу взаимной поддержки. Мы не наказываем за ошибки, но стараемся извлечь из них урок.• Великолепное место для работы. Мы стремимся быть полезными для населения той местности, где «Intel» осуществляет свою деятельность. Рабочая атмосфера в нашем коллективе отличается прямотой и открытостью, работа в «Intel» увлекательна и приносит удовлетворение. Достижения сотрудников получают признание и поощрения со стороны руководства компании. Мы стремимся разнообразить труд наших работников, относимся друг к другу с уважением и доверием.• Ориентация на конечный результат. Ставя перед собой высокие цели, мы стремимся к их полному осуществлению с упором на конечный результат, за который принимаем на себя ответственность, не замалчивая возникающие проблемы, а стараясь конструктивно их решить. «Седьмой принцип» <p>Для многих сотрудников «Intel» безопасность стала своего рода</p> | ПК-8.Э.1.Н |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|---|---|--|
| | <p>«седьмой ценностью» корпорации. Ее политика в данной области основывается на постулате о том, что здоровье и безопасность персонала превыше всех прочих соображений бизнеса. Приведите примеры разных «языков» в различных организациях. Приведите примеры «лозунгов» социальных учреждений. Приведите примеры «легенд» 2-3-х организаций.</p> <p>Что из выявленного Вами можно использовать в социальной сфере?</p> | |
| 8 | <p>Задача Разработать программу профилактики профессионального выгорания у сотрудников со стажем - специалистов по социальной работе. Врачей Обосновать содержание и диагностический аппарат программы.</p> | |

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

Порядок проведения текущей и промежуточной аттестации студентов специальности «Социальная работа» по дисциплине «Организационная культура»

Разработан на основании «Положения о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации» (приказ о введении в действие №381-КМ от 16 марта 2017 г.) и «Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, а так же об отчислении обучающихся в ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России» (принято на заседании Ученого Совета ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России 15 февраля 2017 г., протокол №6).

Обучение по дисциплине в объеме **72** часов проводится в течение одного семестра.


Формы текущей аттестации: тестирование, оценка освоения практических навыков (умений), решение ситуационных задач, контрольная работа, контрольное задание, защита реферата, собеседование по контрольным вопросам, реферат и др.

Конкретная форма контроля уровня сформированных компетенций к каждому занятию указана в методических рекомендациях по изучению дисциплины.

Текущая аттестация студентов осуществляется на каждом занятии - тестирование, решение ситуационных задач, контрольная работа, написание и защита реферата, собеседование по контрольным вопросам, кроссворд и др.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Оценка осуществляется по системе «зачтено - не зачтено» на основании итогового рейтинга по дисциплине (*Rd*).

Rd – рейтинг по дисциплине итоговый – индивидуальная накопительная оценка усвоения учебной дисциплины в баллах с учетом промежуточной аттестации, максимальное количество баллов – 100, минимальное количество баллов, при котором

| | | |
|---|---|---|
|  | <p>ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА», ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ, ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ</p> | <p>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ</p> <p>ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»</p> |
|---|---|---|

дисциплина может быть зачтена – 61 (см. таблицу 1).

Таблица 1. Итоговая оценка по дисциплине

| оценка по 100-балльной системе | оценка по системе «зачтено - не зачтено» | оценка по «5-балльной» системе | | оценка по ECTS |
|--------------------------------|--|--------------------------------|--|----------------|
| 96-100 | Зачтено | 5 | превосходно | A |
| 91-95 | Зачтено | 5 | отлично | B |
| 81-90 | Зачтено | 4 | хорошо | C |
| 76-80 | Зачтено | 4 | хорошо с недочетами | D |
| 61-75 | Зачтено | 3 | удовлетворительно | E |
| 41-60 | не зачтено | 2 | неудовлетворительно | Fx |
| 0-40 | не зачтено | 2 | неудовлетворительно (необходимо повторное изучение) | F |

Рейтинг по дисциплине итоговый (R_d) рассчитывается по следующей формуле:

$$R_d = (R_{дсп} + R_{на}) / 2$$

где R_d – итоговый рейтинг по дисциплине

$R_{на}$ – рейтинг промежуточной аттестации (зачет)

$R_{дсп}$ – средний рейтинг дисциплины за семестр изучения – индивидуальная оценка усвоения учебной дисциплины в баллах за семестр изучения.

Средний рейтинг дисциплины рассчитывается по следующей формуле:

$$R_{дсп} = R_{пред1}$$

где

$R_{пред1}$ - рейтинг по дисциплине в 1 семестре предварительный

Рейтинг по дисциплине в 1 семестре предварительный рассчитывается по следующей формуле:

$$R_{пред1} = (R_{тек} + R_{тест}) / 2 + R_b - R_{ш};$$

$R_{тек}$ - текущий рейтинг (текущей успеваемости, оценка которой проводится по среднему баллу по 5-ти бальной шкале, с учетом оценки за самостоятельную работу).

$R_{тест}$ - рейтинг за тестирование в семестре

R_b – рейтинг бонусов

$R_{ш}$ – рейтинг штрафов

Алгоритм расчетов



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

1. Методика подсчета среднего балла текущей успеваемости (R_{тек})

Текущий рейтинг по дисциплине оценивается суммарно с учетом текущей успеваемости, оценка которой проводится по среднему баллу, с учетом оценки за самостоятельную работу.

Знания и работа студента на практических занятиях оцениваются преподавателем в семестре, по классической 5-балльной системе.

Самостоятельная работа студентов включает самостоятельное изучение 10 отдельных тем. Форма отчета самостоятельной работы – написание реферата по вопросам темы, объемом 5 страниц на каждый час, выделенный на выполнение конкретной темы самостоятельной работы. Каждая тема самостоятельной работы оценивается от 3 до 5 баллов, работа, оцененная ниже 3 баллов, не засчитывается и требует доработки студентом (см. таблицу № 2).

Таблица 2. Подсчет баллов за самостоятельную работу студентов

| Критерии оценки | Рейтинговый балл |
|--|-------------------------|
| Работа не сдана, сдана не в полном объеме, работа не соответствует тематике самостоятельной работы. | 0 -2 |
| Работа сдана в полном объеме, но в ней допущено более 2-х грубых тематических ошибок или пропущено более 1-го ключевого вопроса темы самостоятельной работы. | 3 |
| Работа сдана в полном объеме, но в ней допущены 1 - 2 грубые тематические ошибки или пропущен 1 ключевой вопрос темы самостоятельной работы. | 4 |
| Работа сдана в полном объеме, в ней нет грубых тематических ошибок, не пропущены ключевые вопросы темы самостоятельной работы. | 5 |

В конце семестра производится централизованный подсчет среднего балла успеваемости студента, в семестре с переводом его в 100-балльную систему (согласно таблице №3).

Таблица 3. Перевод среднего балла текущей успеваемости студента в рейтинговый балл по 100-балльной системе

| Средний балл по 5-балльной системе | Балл по 100-балльной системе | Средний балл по 5-балльной системе | Балл по 100-балльной системе | Средний балл по 5-балльной системе | Балл по 100-балльной системе |
|------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| 5.0 | 100 | 4.0 | 81–82 | 2.9 | 57–60 |
| 4.9 | 98–99 | 3.9 | 80 | 2.8 | 53–56 |
| 4.8 | 96–97 | 3.8 | 79 | 2.7 | 49–52 |
| 4.7 | 94–95 | 3.7 | 78 | 2.6 | 45–48 |
| 4.6 | 92–93 | 3.6 | 77 | 2.5 | 41–44 |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | | |
|-----|-------|-----|----------|-----|-------|
| 4.5 | 91 | 3.5 | 76 | 2.4 | 36–40 |
| 4.4 | 89–90 | 3.4 | 73–74–75 | 2.3 | 31–35 |
| 4.3 | 87–88 | 3.3 | 70–71–72 | 2.2 | 21–30 |
| 4.2 | 85–86 | 3.2 | 67–68–69 | 2.1 | 11–20 |
| 4.1 | 83–84 | 3.1 | 64–65–66 | 2.0 | 0–10 |
| | | 3.0 | 61–62–63 | | |

2. Методика подсчета баллов за тестирование в семестре (Rmest)

За верно выполненное задание тестируемый получает 1 (один) балл, за неверно выполненное – 0 (ноль) баллов. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест (см. таблицу 4).

Таблица 4. Перевод результата итогового тестирования в рейтинговый балл по 100-балльной системе

| Количество допущенных ошибок при ответе на 100 тестовых заданий | % выполнения задания тестирования | Рейтинговый балл по 100-балльной системе |
|---|-----------------------------------|--|
| 0 - 9 | 91-100 | 91-100 |
| 10 - 19 | 81-90 | 81-90 |
| 20 - 29 | 71-80 | 71-80 |
| 30 - 39 | 61-70 | 61-70 |
| ≥ 40 | 0-60 | 0 |

3. Методика подсчета балла промежуточной аттестации - зачет (Rna):

Зачет по дисциплине у студентов проходит в виде собеседования и оценки уровня сформированности практической составляющей формируемых компетенций, включающего в себя вопросы по всем изучаемым разделам программы. Минимальное количество баллов, которое можно получить при собеседовании - 61, максимальное – 100 баллов (см. таблицу 5.)

Таблица 5. Критерии оценки уровня усвоения материала дисциплины и сформированности компетенций

| Характеристика ответа | Оценка ECTS | Баллы в БРС | Уровень сформированности компетентности по дисциплине | Оценка |
|-----------------------|-------------|-------------|---|--------|
| | | | | |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | |
|---|---|--------|----------------|-----------|
| <p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося. Студент демонстрирует продвинутый высокий уровень сформированности компетентности</p> | А | 100–96 | ВЫСОКИЙ | 5 (5+) |
| <p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные обучающимся самостоятельно в процессе ответа. Студент демонстрирует продвинутый уровень сформированности компетенций.</p> | В | 95–91 | | 5 |
| <p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя. Студент демонстрирует достаточный уровень сформированности компетентности.</p> | С | 90–81 | СРЕДНИЙ | 4 |
| <p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные обучающимся с помощью</p> | D | 80-76 | | 4 (4-) |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | |
|---|----|-------|---------------|-------------|
| «наводящих» вопросов преподавателя. Студент демонстрирует средний уровень сформированности компетенций. | | | | |
| Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые обучающийся затрудняется исправить самостоятельно. Студент демонстрирует низкий уровень сформированности компетентности. | Е | 75-71 | НИЗКИЙ | 3 (3+) |
| Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Обучающийся может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент демонстрирует пороговый уровень сформированности компетентности. | Е | 70-66 | | 3 (3-) |
| Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания обучающимся их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент демонстрирует крайне низкий уровень сформированности компетенций. | Е | 65-61 | КРАЙНЕ НИЗКИЙ | 9 3 (3-) |
| Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими | Fх | 60-41 | | 2 |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | | | |
|--|---|------|---------------------------------------|---|
| <p>объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Студент демонстрирует недостаточный уровень сформированности компетенций.</p> | | | | |
| <p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины. Студент не демонстрирует индикаторов достижения формирования компетенций. Компетентность отсутствует.</p> | F | 40-0 | КОМПЕТЕНТНОСТЬ ОТСУТСТВУЕТ | 2 |

5. Система бонусов (Rб) и штрафов (Rш)

В данном порядке оценки итогового рейтингового балла по дисциплине предусматриваются бонусы, повышающие рейтинговый балл и штрафы, понижающие рейтинг, согласно приведенной таблице (см. таблицу №6).

Таблица 6. Бонусы и штрафы по дисциплине

| <u>Бонусы</u> | Наименование | Баллы |
|----------------------|--|----------|
| УИРС | Учебно-исследовательская работа по темам изучаемого предмета | до + 5,0 |
| НИРС | Сертификат участника СНО кафедры <i>1 степени</i> | + 5,0 |
| | Сертификат участника СНО кафедры <i>2 степени</i> | + 4,0 |
| | Сертификат участника СНО кафедры <i>3 степени</i> | + 3,0 |
| | Сертификат участника СНО кафедры <i>4 степени</i> | + 2,0 |
| | Сертификат участника СНО кафедры <i>5 степени</i> | + 1,0 |
| <u>Штрафы</u> | Наименование | Баллы |



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 39.03.02 «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»,
ПРОФИЛЬ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА С НАСЕЛЕНИЕМ,
ПРИКЛАДНОЙ БАКАЛАВРИАТ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
СТУДЕНТОВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

| | | |
|--|---|-------|
| Дисциплинарные | Пропуск без уважительной причины лекции или практического занятия | - 2,0 |
| | Систематические опоздания на лекции или практические занятия | - 1,0 |
| | Выполнение самостоятельной работы не в установленные сроки | - 1,0 |
| | Нарушение ТБ | - 2,0 |
| Причинение материального ущерба | Порча оборудования и имущества | - 2,0 |