

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМ и качеству образования

Дата подписания: 08.09.2025 14:21:00

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

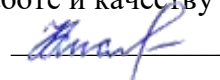
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования

 Н.Н. Кислова

Макаров Алексей Сергеевич
Фишман Лев Исаакович

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Корпоративная культура»

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 24.06.2025 г.

Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено

Начальник Управления

образовательных программ

 Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Корпоративная культура» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833) и – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59449), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Финансовый менеджмент», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. №731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный № 71783), 08.018 «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г. № 264н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2025 г., регистрационный № 82370).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности части компетенций ПК-2.3 Э, ПК-3М, ПК-3.3 М.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

Компетенция	Индикатор	Результаты обучения
ПК-2 Э Проводит оценку влияния рисков на цели, ключевые показатели эффективности и решения, принимаемые в организациях	ПК-2.2 Э Разрабатывает программу управления рисками организации и сценарии наиболее вероятных рисков ситуаций	Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рискованных ситуаций в организации. Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры
ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации	ПК-3.2 М Планирует развитие организационной структуры управления организации	Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента. Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры. Владеет: навыками деловых коммуникаций
	ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации	Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры

		Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации. Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации
--	--	---

Требование к процедуре оценки: особых требований нет.

Помещение: особых требований нет.

Оборудование: проектор, ноутбук/ Инструменты: особых требований нет.

Расходные материалы: особых требований нет.

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет.

Нормы времени: 8 академических часов.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП во):

ПК-2 Э Проводит оценку влияния рисков на цели, ключевые показатели эффективности и решения, принимаемые в организациях

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-2.2 Э Разрабатывает программу управления рисками организации и сценарии наиболее вероятных рисков ситуаций

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рискованных ситуаций в организации.

Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры.

Тип (форма) задания:

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

1. Обоснуйте, по самостоятельно выбранным критериям, почему организационная культура является сложным образованием.

2. Дайте определение (минимум 4) понятию организационная культура.

3. Назовите основные подходы к определению организационной культуры и укажите различия между ними.

4. Назовите основных зарубежных и отечественных исследователей, занимающихся изучением организационной культуры.

5. Дайте определение элементам организационной культуры и укажите пути их формирования для коммерческой организации.

6. Для социальной организации подберите наиболее подходящий тип организационной культуры и обоснуйте свой выбор.

7. Сформулируйте основные принципы формирования положительной репутации для социальной организации.

8. Подберите наиболее подходящую модель поведения сотрудников для туристической фирмы состоящий из 10 человек.

9. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости повышенного внимания на проблемы информационной культуры организации (минимум 5 аргументов).

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

1. В предложенных критериях отражены свойства, функции, уровни и элементы организационной культуры – 0/1 балл.

2. Правильно дано 4 определения организационной культуры. – 0/1 балл.

3. Предоставлены подходы всех исследовательских школ (с кратким описанием). – 0/1/2 балла.

4. Указано минимум 6 исследователей проблемы организационной культуры, дано краткое описание их деятельности. – 0/1/2 балла.

5. Дано определение 6 элементам культуры, указан адекватный путь формирования их для коммерческой организации, указана организация (сфера деятельности, название). – 0/1/2 балла.

6. Дано адекватное обоснование типа организационной культуры с учётом сферы деятельности социальной организации, учитывающее характеристики данного типа культуры. - 0/1/2 балла.

7. Указано минимум 5 принципов – 1 балл, 6 принципов и более – 2 балла.

8. Указана модель и предоставлено 5 критериев её выбора. - 0/1/2 балла.

9. Предоставлено 5 адекватных аргументов 0/1/2 балла.

1. Опишите процесс формирования организационной культуры (на примере реальной организации).

2. Подберите компанию, находящуюся на стадии среднего возраста и укажите наиболее приемлемый способ изучения её организационной культуры.

3. Охарактеризуйте основные этапы оценки организационной культуры.

4. На примере конкретной организации представьте общую схему механизма мотивации.

5. Напишите по 5 позитивных и негативных примеров поведения руководителя, влияющих на мотивацию персонала.

6. Вы консультант по проблемам управления развитием компании; организация имеет бюрократический тип организационной культуры, предложите методы повышения мотивации сотрудников (минимум 5).

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

1. Указана организация, представлены стадии формирования организационной культуры – 1/2 балла.
2. Выбранная организация соответствует характеристикам для организаций, находящихся на стадии среднего возраста – 1 балл. Предложен способ изучения организационной культуры в соответствии с характеристиками – 1 балл.
3. Указаны этапы, этапам дано адекватное описание. – 0/1/2 балла.
4. Указана организация, представлен механизм мотивации – 0/1/2 балла.
5. Указанные примеры адекватны и влияют на мотивацию к труду персонала 0/1/2 балла.
6. Предложенные методы целесообразны для бюрократического типа и смогут повысить мотивацию сотрудников -2 балла, на каждый метод приведён пример – 1 балл.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.2 М Планирует развитие организационной структуры управления организации.

ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента.

Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры.

Владеет: навыками деловых коммуникаций

Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры

Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации.

Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Продемонстрируйте реализацию технологии изменения организационной культуры:

- а) для организации турагента;
- б) для кредитной организации;
- в) для образовательной организации (или коммерческой организации, реализующей образовательные услуги);
- г) для торговой организации.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для демонстрации технологии (организация – 1 балл, величина организации – 1 балл, возраст – 1 балл, стадия развития – 1 балл, характеристики организационной культуры – 1 балл).

2. Обоснована необходимость изменения организационной культуры предприятия, указана факторы внешней и/или внутренней среды организации, которым не соответствует существующей корпоративной культуре – 0/2 балла. В случае если проблема указана не верно (механизм не решит проблему), работа не оценивается.

3. Указано исследование и оценка организационной культуры предприятия (с указанием объектов исследования, методов исследования и предполагаемых результатов использования каждого из методов). Выявлены недостатки организационной культуры соответствующие проблеме – 0/1/2 балла.

4. Выбран механизм изменения организационной культуры, позволяющий устранить проблему - 0/1 балл.

5. Механизм соответствует стадии развития организации – 0/1 балл.

6. Реализована модель управляемого изменения – 0/1 балл.

7. На этапе размораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и указывающие на объект (субъект) последующего изменения. – 0/1/2/3 балла.

8. На этапе когнитивного реструктурирования приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения организационной культуры. - 0/1/2/3 балла.

9. На этапе замораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения организационной культуры. Изменение организационной культуры представлено в локальных документах организации - 0/1/2/3/4 балла.

10. Обоснована эффективность действий менеджмента по изменению организационной культуры (устранение проблемы) – 0/2 балла.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания сформированности компетенции

Планируемые образовательные результаты	Критерии оценивания результатов обучения, баллы		
	Пороговый уровень (56-70 баллов)	Продвинутый уровень (71-85 баллов)	Высокий уровень (86-100 баллов)
ПК-2 Э Проводит оценку влияния рисков на цели, ключевые показатели эффективности и решения, принимаемые в организациях ПК-2.2 Э Разрабатывает программу управления рисками организации и сценарии наиболее вероятных рисков ситуаций			
Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рисков ситуаций в организации.	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания
Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение	Сформированное умение
ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации ПК-3.2 М Планирует развитие организационной структуры управления организации			
Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации;. Стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента.	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания
Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения Корпоративной культуры.	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение	Сформированное умение
Владет: навыками деловых коммуникаций.	В целом успешное, но не систематическое	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы	Успешное и систематическое применение
ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации			
Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры;	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания
Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы;	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение	Сформированное умение

формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации;			
Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации	В целом успешное, но не систематическое	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы	Успешное и систематическое применение

Процедура промежуточной аттестации предполагает экзамен. В ходе промежуточной аттестации перевод рейтинговых баллов обучающихся в систему оценки знаний («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») осуществляется следующим образом:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, набравшему от 86 до 100 рейтинговых баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции и практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, набравшему от 71 до 85 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые компетенции сформированы, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему от 56 до 70 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые компетенции сформированы, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему менее 56 баллов, означающих, что теоретическое содержание курса освоено со значительными пробелами, носящими существенный характер, необходимые компетенции не сформированы, существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала.