



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Институт технологий (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Донской государственный
технический университет» в г. Волгодонске Ростовской области
(ИТ (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Корпоративная культура»
для обучающихся по направлению подготовки
43.03.02 Туризм
профиль Организация и управление туристическим предприятием
2020 год набора**

Волгодонск
2020

Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине

«Корпоративная культура»

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности) 43.03.02 ТУРИЗМ (уровень бакалавра, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.10.2015 № 1169)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» протокол № 12 от «03» 07 2020г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент


подпись

Г.В. Зеленова

« 03 » 07 2020г.

Заведующий кафедрой


подпись

В.И. Кузнецов

« 03 » 07 2020г.

Согласовано:

Директор ООО «Катальпа»


подпись

О.А. Катеринич

« 06 » 07 2020г.

Директор МБУДО
«Пилигрим»


подпись

В.Б. Платонов

« 06 » 07 2020г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)
на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Корпоративная культура» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Заведующий кафедрой «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины»

И.О.Ф.

«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Корпоративная культура» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Заведующий кафедрой «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины»

И.О.Ф.

«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Корпоративная культура» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Заведующий кафедрой «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины»

И.О.Ф.

«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Корпоративная культура» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины» от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Заведующий кафедрой «Социально-культурный сервис и гуманитарные дисциплины»

И.О.Ф.

«__» _____ 20__ г.

Содержание

	С
1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	3
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	9
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	11
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	13

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

1.2 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы ¹ , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций ⁴
УК-3	УК-3.1	Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Лек, П.р., Ср	1.1 2.1-2.2 3.1-3.5	УО, ПЗ	посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; качество подготовки презентаций по разделам дисциплины; умение делать выводы.
	УК-3.2	Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Лек, П.р., Ср		УО, ПЗ	
	УК-3.3	Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки	Лек, П.р., Ср		УО, ПЗ	

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

³ Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

⁴ Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

		своих действий, планирования и управления временем				
--	--	---	--	--	--	--

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

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Корпоративная культура» предусмотрены следующие виды контроля: промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части – **не предусмотрен на заочной форме обучения.**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Корпоративная культура» проводится в форме экзамена.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2. Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов ⁵) – не предусмотрен						Промежуточ ная аттестация	Итоговое количество баллов по
Блок 1			Блок 2				
Лекцион ные занятия (X ₁)	Практи ческие заняти я (Y ₁)	Лаборат орные занятия (Z ₁)	Лекцион ные занятия (X ₂)	Практич еские занятия (Y ₂)	Лаборат орные занятия (Z ₂)	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетво рительно; 41-60 – удовлетвори тельно; 61- 80 – хорошо; 81-100 балла – отлично
-	-	-	-	-	-		
Сумма баллов за 1 блок = X ₁ + Y ₁			Сумма баллов за 2 блок = X ₂ + Y ₂				

Для определения фактических оценок каждого показателя выставаются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

⁵ Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель.

Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Посещение занятий		
Выполнение заданий по дисциплине (УО), в том числе:		
- устный опрос (УО, Д, С)	-	-
- практические задания (ПЗ)	-	-
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Зачет с оценкой в устной форме		

Зачет с оценкой является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам зачета обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно»

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом⁶;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;
- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в задании для промежуточного контроля, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;
- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;
- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;

⁶ Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;
- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеет стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела и т.д.),
- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;
- в процессе ответа по теоретическому материалу допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция(и) или ее часть (и) не сформированы.

1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Формы промежуточного контроля. Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Корпоративная культура» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Формы промежуточного контроля знаний:

- устный опрос (УО);
- практические задания (ПЗ);

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Корпоративная культура» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на зачете с оценкой.

2. Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1. Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний

Вопросы для устного опроса (доклада, сообщения)

1. Корпоративный кодекс организации и характеристики его основных элементов
2. Ценности, манеры и привычки организации
3. Процедуры создания корпоративной культуры и способы ее освоения на предприятиях.
4. Кадровая политика в корпоративной культуре
5. Современная система взглядов на корпоративную культуру
6. Взаимосвязь между стратегией развития организации и выбранной ею кадровой политикой.
7. Ценности и нормы корпоративной культуры
8. Современная система взглядов на корпоративную культуру
9. Объективная основа изменения организации и управления фирмой, основанной на философии корпоративной культуры
10. Сравнительная характеристика элементов корпоративной культуры организации
11. Корпоративная культура как комплексные системные взаимосвязи прогрессивных методов, приемов и средств управления
12. Корпоративная культура как способ формирования единства целей, взглядов и оценок на деятельность предприятия
13. Формирование морального – психологического климата и стиля взаимоотношений в трудовом коллективе
14. Модель корпоративной культуры Э.Шейна
15. Модель корпоративной культуры Ф. Фарриса и Р. Морана
16. Субкультуры в организации
17. Основные инструменты диагностики корпоративной культуры

Критерии оценивания устного опроса (доклада, сообщения):

Максимальная оценка – 5 баллов.

5 баллов - ставится, если студент: полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

4 балла - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

3 балла - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

1-2 балла - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы к зачету по дисциплине "Корпоративная культура"

1. Понятие корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для предприятий
2. Кадровая политика на предприятиях туристской индустрии. Методы управления персоналом
3. Формирование и развитие корпоративной культуры организации
4. Корпоративная культура как комплексные системные взаимосвязи прогрессивных методов, приемов и средств управления
5. Корпоративная культура в турпредприятиях
6. Формирование социально-производственных связей, морального климата и стиля взаимоотношений в трудовом коллективе
7. Процедуры создания корпоративной культуры и способы ее освоения на туристских предприятиях
8. Факторы, определяющие уровень корпоративной культуры персонала на турпредприятиях
9. Подбор и подготовка кадров на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства.
10. Принятие управленческих решений, система мотивации сотрудников, нормы взаимоотношений руководителей и подчиненных
11. Процедуры создания корпоративной культуры и способы ее освоения на предприятиях индустрии туризма
12. Корпоративный кодекс фирмы и характеристика его основных элементов
13. Формирование целей и функций системы управления персоналом в индустрии туризма
14. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом
15. Методы исследования корпоративной культуры
16. Основные функции корпоративной культуры
17. Психологическое содержание корпоративной культуры организации
18. Виды и модели корпоративной культуры организации
19. Системы корпоративной культуры организации
20. Формирование и развитие корпоративной культуры субъектов управления организацией
21. Формирование и развитие корпоративной культуры персонала организации
22. Формирование и развитие корпоративной культуры организации
23. Составляющие организационной культуры
24. Роль корпоративных ценностей в управлении персоналом
25. Роль и место оргкультуры в системе управления человеческими ресурсами компании
26. Сущность и классификация корпоративных культур
27. Характеристика основных видов корпоративных культур
28. Моделирование развития организационной культуры компании

2.2 Задания для оценивания результатов в виде владений и умений

Практические задания **по дисциплине «Корпоративная культура»**

Практические задания:

1. Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении: Текучесть кадров небольшая, но кадры постоянно нужны, т.к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором персонала, т.к. отдел кадров ведет только кадровый учет. Кроме того руководитель принимает активное участие в подборе, встречаясь с кандидатами на все должности.
2. Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении: Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и принципов оплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается при приеме на работу. Каких либо систематических пересмотров заработной платы не бывает. Зарплату могут повысить если потребовать.
3. Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении: Директор-харизматичный лидер, решения принимает быстро и, как правило, единолично. Решения обсуждать не привык, считает, что остальным они и так понятны. Имеет четкое представление о стратегии предприятия, но остальным не сообщает, даже ближайшее окружение смутно представляет перспективы развития. Директору часто не хватает времени на решение текущих вопросов, что приводит к хаотичному управлению.
4. Ритуалы – социально регулируемая, коллективно осуществляемая последовательность действий, которая ведет к символическому изменению ситуации. Привести примеры ритуалов, происходящих в вашем учебном заведении
5. Сформулируйте миссию и ключевые ценности данной организации ООО«Мега-Тур»
6. Сформулируйте миссию и ключевые ценности данной организации: ООО«Розовый слон»
7. Сформулируйте миссию и ключевые ценности данной организации. ООО«Золотой Глобус»
8. Сформулируйте миссию и ключевые ценности данной организации. ООО«Саквояж»
9. Какие ценности можно выявить из следующих корпоративных мифов и традиций? Предположите, какой тип организационной культуры по К. Куину они олицетворяют?
10. Одним из наиболее важных ритуалов сети турпредприятий ООО «Розовый слон» является проведение ежегодных встреч –награждений лучших сотрудников и партнеров сети. Все приглашенные одеты в вечерние туалеты, придающие мероприятию особый шик. Главное -награждение «кричащими» подарками. Это могут быть золотые и бриллиантовые украшения, меховые изделия и даже автомобили.
11. Какие ценности можно выявить из следующих корпоративных мифов и традиций ? Предположите, какой тип организационной культуры по К. Куину они олицетворяют? Центр загородного отдыха «Волна» не похож на все подобные типичные базы отдыха. Прилегающая территория оборудована спортивной площадкой, беговой дорожкой, комнатой для занятий йогой, бассейном, шикарной танцевальной площадкой и т.д. Все это сооружено для того чтобы не только гости, но и персонал, сотрудники могли полноценно отдыхать.

12. Укажите источники поиска и сбора информации от кандидатах на следующие должности:
аниматор
13. Укажите источники поиска и сбора информации от кандидатах на следующие должности:
менеджер
14. Укажите источники поиска и сбора информации от кандидатах на следующие должности:
гид-экскурсовод.
15. Укажите источники поиска и сбора информации от кандидатах на следующие должности:
администратор
16. Напишите текст объявления о вакансии на должность администратора, учитывая лицензию турпредприятия предприятия
17. Напишите текст объявления о вакансии на должность менеджера, учитывая лицензию турпредприятия предприятия.
18. Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении: В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении другие распорядительные документы не составляются. Нет Положений о структурных подразделениях, должностные инструкции. Положения о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они устанавливаются) постоянно нарушаются.
19. Изучите описание организации и выявите проблемные области в управлении: Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и принципов оплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается при приеме на работу. Каких либо систематических пересмотров заработной платы не бывает. Зарплату могут повысить если потребовать.

Критерии оценки выполнения практического задания:

«5» (отлично): выполнены все практические задания, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания с замечаниями; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (не зачтено): студент не выполнил или выполнил неправильно задания; студент ответил контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Отчет рассматривается как критерий оценки только при выполнении студентом практической работы. Студент не допускается к защите практической работы без ее выполнения.

Структура оценочных материалов (оценочных средств), позволяющих оценить уровень компетенций, сформированный у обучающихся при изучении дисциплины «Корпоративная культура» приведен в таблице 4.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине
«Корпоративная культура»

Компетенция	Знать	Оценочные средства		Уметь	Оценочные средства		Владеть	Оценочные средства	
		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль
УК-3	- принципы работы в команде; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в корпоративной культуре; - конфессиональные и культурные различия.	Защита практических работ в форме презентации и собеседования по контрольным вопросам	Вопросы к зачету	-использовать технологии корпоративного управления; - применять на практике принципы работы в команде; - организовать деятельность группы, толерантно воспринимая различия в процессе взаимодействия.	Выполнение практических заданий	УО,.Практические задания	- принципами, методами работы в команде; - сущностью социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий значимость толерантного восприятия различий ситуацию в соответствии с условиями внешней и внутренней среды; - сущностью самообразования и самоорганизации.	УО, Выполнение практических работ	Вопросы к зачету .Практические задания

Примечание

* берется из РПД

** сдача лабораторных работ, защита курсового проекта, РГР и т.д.