

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Корпоративная культура

**Код модуля**  
1158243(0)

**Модуль**  
Технологии управления персоналом

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Калюжная Екатерина Геннадьевна	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Доцент	управления в сфере физической культуры и спорта

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

**Авторы:**

- Калюжная Екатерина Геннадьевна, Доцент, управления в сфере физической культуры и спорта

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Корпоративная культура**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Реферат	1
		Тезисы	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Корпоративная культура**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	Д-2 - Проявлять коммуникативные умения З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности П-2 - Составлять план мероприятий по формированию	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Тезисы

	и поддержанию профессиональной культуры У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры	
--	--	--

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>тезисы</i>	7,4	40
<i>контрольная работа</i>	7,8	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – <b>0.4</b>		
Промежуточная аттестация по лекциям – <b>зачет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – <b>0.6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	7,10	40
<i>реферат</i>	7,14	60
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>1</b>		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – <b>нет</b>		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – <b>не предусмотрено</b>		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – <b>нет</b>		

<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –</b>		
<b>Текущая аттестация на онлайн-занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям –</b>		
<b>Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям –</b>		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

<b>Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено</b>		
<b>Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено</b>		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

<b>Результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам</b>
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.

	Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.
--	--

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

#### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

#### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Корпоративная культура: понятие, основные характеристики и методы изучения.
2. История зарождения представлений о корпоративной культуре.
3. Корпоративная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации.
4. Типологии корпоративной культуры.
5. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
6. Мотивация работников в системе корпоративной культуры.
7. Лидерство и культура управления.
8. Особенности культуры организаций в сфере гостиничной деятельности на современном этапе.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

## **5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля**

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

### **Базовый**

#### **5.2.1. Контрольная работа**

Примерный перечень тем

1. Содержание и структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры.
2. Значение различных типологий организационных культур в контексте индустрии гостеприимства.
3. Создание корпоративного кодекса отеля.
4. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры предприятия сферы гостеприимства.

Примерные задания

Прочитать интервью отельера Юджин Стаала.

<https://www.frontdesk.ru/article/yudzhin-staal-penta-hotels-worldwide-samy-glavnyy-element-nashego-otelya-korporativnaya>

Ответить (письменно) на вопрос: почему Президент Всемирной сети Penta Hotels считает, что самый главный элемент его отеля – корпоративная культура?

LMS-платформа

1. не предусмотрено

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Сравнительный анализ корпоративных культур двух-трех организаций, конкурирующих на рынке гостиничных услуг.
2. Особенности лидерства/руководства в современном отеле (российский и зарубежный опыт).
3. Ценности организации и персонала (на примере....).
4. Особенности корпоративного общения в отеле.

5. Корпоративная культура, основанная на контроле и корпоративная культура, основанная на нормах.

Примерные задания

Описать организацию сферы гостеприимства (ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН)

1. Тип по классификации (см. лекции)
2. Степень формализации
3. Степень сложности
4. Природа целей (что организация пытается осуществить).
5. Основная деятельность (какие задачи решаются).
6. Какие люди вовлечены (возраст, навыки, уровень образования).
7. Поле деятельности (количество подразделений и их географическое расположение).
8. Как осуществляется управление этими организациями в сфере интегрированных коммуникаций (гостиничного сервиса)?
9. Какие нормы, правила поведения, ценности существуют в организации?

Представьте, что компания, в которой вы работаете, новый человек. Опишите этого человека. Какой он? Как выглядит? Какими качествами обладает? Какие привычки имеет?

Опишите, как должен выглядеть сотрудник вашего подразделения или компании (в зависимости от должности, которую вы занимаете в иерархии), чтобы окружающие понимали, какую компанию он представляет, в какой отрасли работает, и какое подразделение компании представляет. Опишите его внешний вид и качества.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

### 5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Корпоративная культура как основа репутационного капитала отеля.
2. Роль дизайна в формировании корпоративной культуры.
3. Мифодизайн в культуре организации гостиничной сферы.
4. Организация сферы гостеприимства глазами сотрудников.
5. Восприятие организации сферы гостеприимства деловыми партнерами.
6. Инновационная культура организации сферы гостеприимства.
7. Нематериальные формы мотивации сотрудников организации предприятия сферы гостеприимства.
8. Культура организации сферы гостеприимства на этапах ее жизненного цикла.
9. Коучинг как инструмент корпоративной культуры.
10. Культура труда и культура управления на предприятиях сферы гостеприимства.
11. Зарубежный опыт управления корпоративной культурой на предприятиях гостиничного сервиса.
12. Психологические механизмы формирования корпоративной культуры на предприятиях гостиничного сервиса. Мировоззрение и нравственные ценности сотрудников как основа формирования корпоративной культуры организации. Роль корпоративной культуры в формировании социально-профессиональной идентичности сотрудников отеля.

13. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах с учетом специфики отрасли гостиничного и ресторанного бизнеса.

14. Опыт разработки корпоративной культуры отеля (анализ примеров).

15. Современное состояние корпоративной культуры на предприятиях гостиничного сервиса в России.

Примерные задания

Реферат - письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы

1. Выбор темы исследования

Тема реферата выбирается студентом на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование исследования включает следующие элементы:

- выбор и формулирование проблемы, разработка плана реферата;
- сбор и изучение исходного материала, поиск литературы;
- анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы;
- литературное оформление исследовательской проблемы;
- обсуждение работы (на семинаре, в студенческом научном обществе, на конференции и т. п.).

План реферата характеризует его содержание и структуру. Он должен включать в себя:

- введение, где обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования;
- основная часть, в которой раскрывается содержание проблемы;
- заключение, где обобщаются выводы по теме и даются практические рекомендации.

3. Поиск и изучение литературы

Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует зафиксировать согласно ГОСТ по библиографическому описанию произведений печати.

Подобранная литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр ее и выборочное чтение с целью общего представления проблемы и структуры будущей научной работы;
- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании необходимо указывать автора, название работы, место издания, издательство, год издания, страницу);
- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе написания реферата.

Для разработки реферата достаточно изучение 4-5 важнейших статей по избранной проблеме.

При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

4. Обработка материала

При обработке полученного материала автор должен:

- систематизировать его по разделам;
- выдвинуть и обосновать свои гипотезы;
- определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;
- уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы;
- сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования;
- окончательно уточнить структуру реферата.

#### 5. Оформление реферата

При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

- Следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику.
- Писать строго последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод).
- Писать ярко, образно, живо, не только вскрывая истину, но и отражая свою позицию, пропагандируя полученные результаты.
- Писать осмысленно, соблюдая правила грамматики, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

Реферат выполняется в соответствии с требованиями стандартов, разработанных для данного вида документов. Работа выполняется на листах формата А4 (210\*297мм) с указанием порядка листов (снизу, справа) и с соблюдением трафаретов (полей):

- слева - 30 мм;
- справа - 10 мм;
- сверху - 20 мм;
- снизу - 20 мм.

Текст реферата может быть выполнен как в рукописном виде, так и с применением средств оргтехники. При выполнении работы в рукописном виде почерк должен быть легко читаем, не содержать неуставленных сокращений и не создавать затруднений при проверке.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

#### 5.2.4. Тезисы

Примерный перечень тем

1. Корпоративная культура гостиницы: сущность, методические подходы к диагностике и оценке.
2. Человек в зеркале организационных культур.
3. Корпоративная культура как элемент инновационного менеджмента гостиничного предприятия.

Примерные задания

Луков С. В. Человек в зеркале организационных культур // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». – 2010. – № 7 – Биоэтика и комплексные исследования человека. Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/7/Lukov/>

LMS-платформа

1. не предусмотрено

### 5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

#### 5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Анализ понятия культура. Значение культуры.
  2. Понятие и виды организации. Организационная и корпоративная культура.
  3. Содержание и структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры.
  4. Модели корпоративной культуры. Особенности реализации моделей в организациях гостиничного сервиса.
  5. Корпоративная культура гостиничного предприятия как нормативно-ценностная система.
  6. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры на предприятиях гостиничного сервиса. Виды коммуникаций в организациях Особенности коммуникаций в гостиничном сервисе.
  7. Корпоративная миссия и базовые ценности организации.
  8. Традиции и символика. Знаково-символические элементы корпоративной культуры. Кор-поративный стиль.
  9. Механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры в организациях гостиничного сервиса.
  10. Феномен лидерства и корпоративная культура (анализ примеров из сферы гостиничной индустрии).
  11. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах с учетом специфики отрасли гостиничного и ресторанного бизнеса.
  12. Материальное и моральное стимулирование в отеле (с анализом примеров).
  13. Кодекс служебной этики и корпоративная культура в отеле.
  14. Корпоративный сайт как элемент корпоративной культуры гостиничного предприятия.
  15. Этикет в деловом общении на предприятиях гостиничного сервиса.
- LMS-платформа
1. не предусмотрено

#### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	культурно-просветительская деятельность	Технология повышения коммуникативной компетентности	ОПК-6	3-2	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

					Тезисы
--	--	--	--	--	--------