

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Кумертауский филиал
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра экономики

Фонд
оценочных средств
по дисциплине «*Организационная культура*»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

43.03.02 Туризм

(код и наименование направления подготовки)

Технология и организация услуг на предприятиях туризма
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Кумертау 2024

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 43.03.02 Туризм по дисциплине «Организационная культура», рабочая программа по которой зарегистрирована под учетным номером _____.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры Эк
наименование кафедры
протокол № 1 от "29" 08 2024 г.

и.о. зав.кафедрой

Эк  З.Р.Ахмадиева
наименование кафедры *подпись* *расшифровка подписи*

Исполнители:

Доцент кафедры экономики  Ю.В. Маркелова
должность *подпись* *расшифровка подписи*

должность *подпись* *расшифровка подписи*

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
ПК*-9 Способен осуществлять внутренние и внешние профессиональные коммуникации	ПК*-9-В-1 Организует ведение переговоров с туристами, согласование условий договора по реализации туристского продукта, оказанию туристских услуг ПК*-9-В-2 Обеспечивает информационное консультирование и сопровождение клиентов туристского предприятия ПК*-9-В-3 Обеспечивает взаимодействие с турагентствами, туроператорами, экскурсионными бюро, гостиницами и кассами продажи билетов, и иными сторонними организациями	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы теории организационной культуры; - роль организационной культуры в функционировании организации, в поведении работников, при выполнении ими профессиональных обязанностей 	<p>Блок А – задания репродуктивного уровня <i>Тестовые задания/блок А.0</i> <i>Вопросы для устного собеседования/ блок А.1</i></p>
		<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать практические мероприятия по формированию и поддержанию, развитию, изменению организационной культуры 	<p>Блок В – задания реконструктивного уровня <i>Практические работы</i></p>
		<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -технологиями разработки и внедрения организационной культуры 	<p>Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня <i>Кейс-задания/блок В.1</i> <i>Реферат/блок В.2</i></p>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Блок А

Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»

Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением о Фонде тестовых заданий

Фонд тестовых заданий дисциплины «Организационная культура» /сост. Ю.В. Маркелова - Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024 – 38 с.

Пример теста, предъявляемого обучающемуся, изучившему все темы дисциплины.

Тест состоит из заданий с выбором одного варианта ответа из нескольких предложенных. Время на выполнение теста 40 минут.

Выберите один правильный ответ:

1. Американский теоретик и практик менеджмента Э. Шейн создал структуру оргкультуры

- 1) содержательную
- 2) уровневую
- 3) схематичную

2. Структуру организационной культуры из пяти элементов предлагает

- 1) Т.О. Соломанидина
- 2) А.А. Погорадзе
- 3) О.С. Виханский
- 4) С.П. Робинс

3. Субкультура, ценности которой противопоставлены ценностям доминирующей культуры, называется

- 1) конфликтующая культура
- 2) контркультура
- 3) антикультура
- 4) экскультура

4. Условное символическое изображение какого-либо понятия или идеи

- 1) логотип
- 2) эмблема
- 3) ритуал
- 4) фирменный стиль

5. Символы по структуре организационной культуры Э. Шейна располагаются на уровне

- 1) глубинный
- 2) внутренний
- 3) поверхностный

4) подповерхностный

6. Проведение конкурсов, соревнований относят к обрядам

- 1) усиления
- 2) имиджевым
- 3) обновления
- 4) посвящения

7. Типологию на основе распределения власти в организации, ценностных ориентаций личности, отношения индивида и организации, характера деятельности организации на различных этапах эволюции создал

- 1) Ч. Ханди
- 2) Р. Куинн
- 3) Г. Хофштеде
- 4) Р. Рюттингер

8. Культура зависимости и приспособленчества

- 1) субъективистская
- 2) конформистская
- 3) конфронтационная
- 4) либеральная

9. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:

- 1) проблемам внешней адаптации;
- 2) проблемам внутренней интеграции;
- 3) проблемам выживания

10. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

- 1) клановую культуру;
- 2) адхократическую культуру;
- 3) иерархическую культуру;
- 4) рыночную культуру

11. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

- 1) на уровне личности;
- 2) на уровне группы;
- 3) на уровне организации

12. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

- 1) на уровне личности;
- 2) на уровне группы;
- 3) на уровне организации

13. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- 1) высокая степень риска и медленная обратная связь;
- 2) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников;
- 3) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

14. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- 1) культурологический;
- 2) дискуссия;
- 3) антропологический

15. Один из общих методов исследования организационной культуры:

- 1) культурологический;
- 2) дискуссия;
- 3) антропологический.

16. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

- 1) смену руководства;
- 2) оба варианта верны;
- 3) разработку специальных предложений и мер.

17. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- 1) мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь;
- 2) высокая степень риска и медленная обратная связь;
- 3) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников.

18. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) экспертный опрос;
- б) тест;
- в) включенное наблюдение.

19. Организационная культура относится к управлению персоналом как:

- а) причина к следствию;
- б) общее к частному;
- в) целое к части.

20. Основным теоретиком организационной культуры считается:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Э. Мэйо;
- в) Э. Шейн;
- г) У. Оучи

A1 Вопросы для устного собеседования

Вопросы для устного опроса приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации для проведения практических занятий по дисциплине «Организационная культура» /Ю.В.Маркелова. – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. – 40 с.

Раздел № 1 Концепция организационной культуры

1. Дайте определение понятию «организационная культура».
2. В чем вы видите разницу между корпоративной и организационной культурой?
3. Назовите и объясните сущность основных функций организационной культуры.
4. На каких принципах строится классификация организационных культур?
5. В чем разница между сильной и слабой организационной культурой?

Раздел № 2 Типология организационных культур

1. Перечислите факторы, на основе которых Р. Рюттингер разделяет оргкультуру предприятия.

2. Какие требования предъявляют к работникам предприятия разных отраслевых культур (по Р. Рюттингеру)?
3. Что лежит в основе типологии К. Камерона и Р. Куинна?
4. Перечислите типы организационной культуры по Ч. Хэнди.
5. На чем основана классификация М. Бурке?

Раздел № 3 Технологии диагностики организационной культуры

1. Перечислите этапы диагностики оргкультуры.
2. Перечислите методы и инструменты диагностики оргкультуры. Раскройте суть каждого метода.
3. Что такое «репутационный аудит» и каково его назначение.
4. Какие проблемы возникают при изучении оргкультур?
5. Объясните, зачем необходимо проводить диагностику оргкультуры.

Раздел № 4 Формирование и поддержание организационной культуры

1. Какие методы поддержания организационной культуры Вы знаете?
2. Каким образом философия организации сказывается на процессе формирования организационной культуры?
3. Какова роль высшего руководства в поддержании культуры организации?
4. Необходимы ли целенаправленные действия для формирования организационной культуры или она формируется спонтанно? Обоснуйте свой ответ.
5. Какую роль для организации играет система наставничества?
6. Зачем нужны стандарты поведения в организации?

Раздел № 5 Изменение организационной культуры

1. Что представляют собой организационные изменения как объект социального управления?
2. Содержание модели изменений К. Левина.
3. Назовите компоненты социального самочувствия работников.
4. Как организационные изменения влияют на организационную культуру?
5. Как вы считаете, какие положения (мероприятия) необходимо вносить во внутренние нормативные акты для снижения уровня сопротивления персонала изменениям?

Раздел № 6 Модели влияния организационной культуры на эффективность компании

1. Перечислите модели, описывающие влияние организационной культуры на эффективность компании.
2. Перечислите этапы процесса формирования оргкультуры. Раскройте суть каждого этапа.
3. Модели, описывающие влияние организационной культуры на эффективность компании: модель Сате, модель Питерса-Уотермана, модель Квина-Рорбаха, модель Парсонса.
4. Т. Дил и А. Кеннеди публикуют исследования по ритуалам в организациях. Приведите примеры, значимости этих элементов организационной культуры для персонала.

5. В. Сате свои научные исследования связал с проблемой влияния организационной культуры на деятельность организации. Какие семь основных действий он выделил?

Блок В

Блок В - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «уметь»

Варианты заданий на выполнение практических работ приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине «Организационная культура»/ Ю.В. Маркелова; Кумертауский филиал ОГУ – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. –36 с.

Пример типовых заданий:

Раздел № 1 Концепция организационной культуры

1 Изучите сайты крупных известных компаний (РЖД, Аэрофлот, Google и др.), выпишите в таблицу ценности компании, поясните их проявление и влияние на результаты деятельности компании, отношение потребителей. Сделайте выводы.

Компания, сфера деятельности	Ценности	Проявление	Влияние на персонал	Влияние на потребителя

Раздел № 2 Типология организационных культур

Определите, какие типы организационных культур проявляются в следующих ситуациях, характеризующих кадровую политику компаний. Обоснуйте свою позицию.

Ситуация № 1 Предприятие подбирает специалиста на должность торгового представителя компании. К кандидатам предъявляются достаточно высокие профессиональные требования. Есть два претендента, давно работающие в компании: Иванов — инженер-конструктор, глубоко знает продукцию своего предприятия, умеет убедительно рассказать о ее достоинствах, имеет несколько патентов на изобретения, предан своему предприятию и принял твердое решение проявить себя в новом виде деятельности. Васенин — имеет диплом менеджера, проработал в экономическом отделе предприятия три года, руководил группой, коммуникабелен, умеет расположить к себе. Основным, хотя и легко преодолимым недостатком, который может помешать ему занять вакантную должность, он считает недостаточное знание продукции предприятия. Предпочтение отдано первому претенденту — Иванову.

Ситуация № 2 На вновь открывшееся предприятие поступил высококвалифицированный специалист, имеющий опыт работы на аналогичном предприятии в другом городе. Через некоторое время он выразил желание получить

новые знания, связанные с исследованием рынка, в связи с чем обратился в кадровую службу с просьбой направить его на семинар. Специалисту отказано в связи с отсутствием «средств». В течение года он не раз выдвигал обоснованные предложения по повышению качества работы своего подразделения, к чему руководство не проявило ни малейшего интереса. Через год сотруднику, с которым он в одно и то же время пришел на предприятие и который не отличался высокой квалификацией и инициативностью, был повышен оклад, его же зарплата осталась на прежнем уровне. Будучи неудовлетворенным сложившейся ситуацией, он попытался побеседовать с менеджером по персоналу. Но на вопрос о причинах этой ситуации получил равнодушный ответ: «Это ваши проблемы. Не нравится у нас работать — увольняйтесь». Так фирма лишилась опытного профессионала, инициативного, думающего работника, которого по достоинству оценили в компании с другой организационной культурой.

Ситуация № 3 В крупную организацию, имеющую известный бренд, пришла работать секретарь, женщина с высшим образованием, прекрасным знанием компьютера, свободно владеющая двумя иностранными языками. Предыдущий опыт работы — маленькая фирма с большой текучестью персонала, без традиций и установочных базовых ценностей, объединяющих коллектив. А здесь — сплоченная организация, нормы и ценности, разделяемые почти всем персоналом, сложившийся стиль общения между сотрудниками, развитое чувство сопричастности к успехам компании. Менеджер по персоналу ввел нового секретаря в курс дела, дал развернутую информацию о принятых стандартах организационных отношений. Ближайшие сотрудники оказали деловую и эмоциональную поддержку. В дальнейшем женщина сделала блестящую карьеру в данной компании и вполне удовлетворена работой и заработком.

Ситуация №4 Две конкурирующие между собой фирмы, выпускающие электротехническое оборудование (назовем их условно фирма А и фирма В), объявили конкурс на вакантную должность директора по продажам. Фирма А работает на рынке 10 лет, конкурентоспособна, устойчива, рентабельна. Фирма В — на рынке 2 года, но уже имеет определенные успехи, медленно, но неуклонно растет прибыль предприятия. Квалифицированный специалист, имеющий значительный опыт работы, подал заявление в эти две компании в надежде получить должность в фирме А. Эта фирма представлялась ему более перспективной с точки зрения завоевания рынка и его собственного карьерного роста. Подав заявление в фирму В, он рассматривает ее как запасной вариант.

Фирма А отклонила его кандидатуру по двум причинам: 1) в ходе собеседования выяснилось, что он ничего не знает о традициях компании, не проявил интереса к ее истории, особенностям организационных норм, хотя и отметил, что работа службы продаж не соответствует современным требованиям и подлежит глубокому реформированию; 2) в послужном списке кандидата значилось пять предприятий при общем стаже его работы — 8 лет.

Это обстоятельство оценено как неспособность претендента идентифицировать себя с организацией. Фирма В предложила ему занять вакантную должность, отметив его два главных достоинства: 1) мобильность, способность осваивать новые сегменты рынка (сменил за 8 лет работы 5 предприятий, на каждом из которых успешно трудился); 2) стремление к инновациям. При собеседовании

кандидат заявил, что при предварительном знакомстве с предприятием он увидел много недостатков в сложившейся системе работы с клиентами и готов к кардинальному ее изменению.

Раздел № 3 Технологии диагностики организационной культуры

Выполните аналитическую исследовательскую работу по анализу методов изучения организационной культуры. Результаты представить в таблице.

Наименование метода	Содержания метода	Условия применения

Раздел № 4 Формирование и поддержание организационной культуры

Ниже приведены утверждения о значении корпоративной культуры для повышения эффективности организации.

Приведите примеры, обосновывающие каждое из утверждений.

- 1) Корпоративная культура увеличивает эффективность бизнеса и является его долгосрочным стратегическим преимуществом.
- 2) Корпоративная культура способствует успеху компании у клиентов.
- 3) Внимание к культуре повышает вовлеченность персонала.
- 4) Культура помогает определить, кто «мы», «наши», а кто «не наши».
- 5) Культура позволяет экономить.
- 6) Культура повышает безопасность.
- 7) Культура меняет отношение к взаимодействию в организации.

Раздел № 5 Изменение организационной культуры

Заполните таблицу «Типы ритуалов и последствия их применения»

Тип ритуала	Возможный повод	Возможные последствия
Ритуал продвижения		
Ритуал ухода		
Ритуал усиления		
Ритуал обновления		
Ритуал разрешения конфликта		
Ритуал единения		
Ритуал вхождения		

Раздел № 6 Модели влияния организационной культуры на эффективность компании

Проанализируйте организационную культуру с использованием анкетной методики OSAI К. Камерона и Р. Куинна.

Блок С

Блок С - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «владеть»

Варианты заданий на выполнение практических работ приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине «Организационная культура»/ Ю.В. Маркелова; Кумертауский филиал ОГУ – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. –36с.

С.1 Типовые задачи

Пример кейс-задания, выполняемого на практических занятиях

1 Кейс: студенты делятся на группы по 3–4 человека, выбирают известную компанию, определяют сферу деятельности, этап жизненного цикла, численность, категории персонала, требования к сотрудникам в соответствии с типом организационной культуры, основные ценности, правила поведения

Компания, сфера деятельности	Этап жизненного цикла	Численность персонала	Категории персонала	Требования к персоналу, к поведению	Ценности

С.2 Написание реферата

Требования к написанию и оформлению реферата приведены в источнике:

Маркелова Ю.В. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплине «Организационная культура» / Ю.В. Маркелова – Кумертау: Кумертауский филиал ОГУ, 2024. – 12 с.

Примерные темы рефератов

1. Современная практика управления знаниями.
2. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
3. Управление репутацией компании.
4. Теория недобросовестного найма.
5. Сильные и слабые организационные культуры.
6. Социализация как метод поддержания организационной культуры
7. Изменение организационной культуры.
8. Связь организационной культуры со стратегией организации.
9. Сохранение и поддержание оргкультуры.
10. Типология организационной культуры.
11. Связь организационной культуры с организационной структурой управления.
12. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании.
13. Имидж организации как элемент организационной культуры.
14. Организационная культура и защита персональных данных работника.

15. Система корпоративных стандартов компании.
16. Корпоративное поведение и управление конфликтами.
17. Исследования национальных различий в оргкультуре Э. Лорана.
18. Подбор, адаптация, подготовка менеджеров-экспатриантов.
19. Организационная культура как важнейший ресурс антикризисного управления.
20. Особенности культуры российских организаций.
21. Кадровая политика и ее новые ценности в период кризиса организации.
22. Влияние организационной культуры на эффективность мотивации труда.
23. Обучающиеся культуры и обучающиеся лидеры.

Блок D

Блок D - Оценочные средства, используемые в рамках промежуточного контроля знаний, проводимого в форме дифференцированного зачета

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Понятие организационной культуры. Значение ОК для развития организации.
2. Основные функции организационной культуры.
3. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации: через процессы, через «факторы успеха», через выполняемые организацией функции, через конкурирующие ценности.
4. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании ОК.
5. Методы поддержания организационной культуры.
6. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
7. Методы изменения организационной культуры.
8. Идеально-символические компоненты организационной культуры (базовые идеи, ценности, образцы делового поведения, имидж организации, традиции, ритуалы).
9. Материальные компоненты ОК (внешний облик зданий, интерьеры помещений, сан. состояние и др.).
10. Миссии организации, требования к формулировке миссии.
11. Иерархия и функции ценностей.
12. Критерии оценки персонала при найме, аттестации, отборе, назначении на более высокие должности).
13. Признанные и демонстрируемые ценности.
14. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
15. Понятие организационной контркультуры, виды контркультур, причины возникновения.
16. Сила ОК: «толщина» культуры, разделяемость и интенсивность культуры.
17. Проявления сильной и слабой культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры.
18. Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности

организации.

19. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры.

20. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня

21. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня.

22. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

23. «Фирменный» стиль и его составляющие.

24. Процесс формирования организационной культуры.

25. Проблемы внешней адаптации и выживания и внутренней интеграции.

27. Национальные типы организационных культур.

28. Типология Г. Хофштеде (Хофстида) по параметрам, характеризующим отличия организационных культур по факторным моделям ценностей.

29. Типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди («уровень риска», «скорость получения обратной связи»).

30. Типологии Р. Акоффа; М. Бурке; С. Ханди.

31. Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру.

32. «Психологическая» типология организационной культуры: «параноидальная», «принудительная», «драматическая», «депрессивная», «шизоидная».

33. Типология Р. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений.

34. Типология Р. Блеза и Ж. Матетона.

35. Формы познания сотрудниками ОК: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание выполнения тестов

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения;</i>	<i>Выполнено 85-100 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.</i>
<i>Хорошо</i>	<i>3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования; 5. и т.д.</i>	<i>Выполнено 70-84 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Выполнено 50-69 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>		<i>Выполнено 0-49 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены</i>

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
		<i>существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</i>

Оценивание ответов устного собеседования

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<p>1. Полнота изложения теоретического материала</p> <p>2. Правильность и/или аргументированность изложения</p> <p>3. Самостоятельность ответа</p>	<p>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.</p>
<i>Хорошо</i>	4. Культура речи	<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</p>
<i>Удовлетворительно</i>		<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа</p>
<i>Неудовлетворительно</i>		<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать</p>

		аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны..
--	--	---

Оценивание выполнения практических заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	4. Самостоятельность решения; 5. и т.д.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
Удовлетворительно		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

Оценивание выполнения кейс-заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания 2. Полнота решения кейса 3. Степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению. 4. Доказательность и убедительность 5. Полнота и всесторонность выводов 6. Форма изложения материала (свободная; своими словами; грамотность устной или письменной речи) и качество	кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит (подготовил) полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного отчета-презентации по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
<i>Хорошо</i>	<i>презентации</i>	<p>аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p> <p>кейс–задание выполнено полностью, обучающийся не приводит (не подготовил) полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением, подготовленная устная презентации выполненного кейс-задания не очень структурирована. При письменном отчете-презентации по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений</p>
<i>Удовлетворительно</i>		<p>кейс–задание выполнено более чем на 2/3, но в рамках установленного на выступление регламента, студент(ы) расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения, Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. Подготовленная презентация выполненного кейс-задания не структурирована. В случае письменной презентации по выполнению кейс-задания не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения</p>
<i>Неудовлетворительно</i>		<p>кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализ кейса, изложение</p>

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
		<i>устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или отчете-презентации, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе</i>

Оценивание реферата

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Правильность и/или аргументированность изложения; 3. Самостоятельность ответа; 4. Культура речи</i>	<i>В работе выполнены все требования к написанию и защите реферата: сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью; выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению; доклад (сообщение) по результатам работы представлен в форме заученного наизусть текста, в котором отсутствуют лексико-грамматические и фонетические ошибки; даются правильные ответы на дополнительные вопросы</i>
<i>Хорошо</i>		<i>В работе основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод, студент допускает много лексико-грамматических ошибок и фонетических ошибок в докладе</i>
<i>Неудовлетворительно</i>		<i>Реферат не предоставлен, либо содержание материала не соответствует теме</i>

Оценивание ответа на дифференцированном зачете

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
<i>Отлично</i>	<i>1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);</i>	<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.</i>
<i>Хорошо</i>		<i>Дан развернутый ответ на поставленный</i>

<i>4-балльная шкала</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
	<i>4. Самостоятельность ответа;</i>	<i>вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>
<i>Удовлетворительно</i>		<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.</i>
<i>Неудовлетворительно</i>		<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>

Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания тестирования

Тестовые задания составлены по материалу всего курса. Предлагаемое количество вопросов при осуществлении контроля обучающегося - 20. Последовательность выборки вопросов из каждого раздела - случайная. Предел длительности всего контроля - 40 минут.

Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «АИССТ».

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания тестирования.

Тестирование проводится среди обучающихся очной формы обучения в период рубежного контроля. Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «АИИСТ» (ссылка на доступ к системе: <https://aist.osu.ru>).

Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов.
«отлично» - выполнено 85–100 % и более заданий теста;
«хорошо» - выполнено 70–84 % заданий теста
«удовлетворительно»- выполнено 50–69% заданий теста
«неудовлетворительно»- выполнено менее 49% заданий теста.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устных ответов на практических занятиях

При устном ответе обучающиеся демонстрируют теоретические знания по теме. При подготовке к устному ответу обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Развернутый ответ должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение, показывать умение применять определения, правила в конкретных случаях. При оценивании учитываются полнота и правильность ответа; степень осознанности, понимания изученного; языковое оформление ответа. Выполненные задания оцениваются по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания на практических занятиях

На практическом занятии обучающиеся под руководством преподавателя закрепляется лекционный материал по наиболее важным темам и вопросам дисциплины «Организационная культура», развиваются навыки критического мышления в данной области знания, умений работы с учебной и научной литературой, нормативными материалами. Обучающийся должен выполнять упражнения в соответствии с инструкцией, анализировать полученные в ходе занятия результаты.

При выполнении задания обучающийся может пользоваться справочной литературой, нормативными документами. При проверке задания оцениваются способность обучающегося правильно и логически формулировать вывод по выполненной практической работе, уметь выражать свою точку зрения по данному вопросу, применять полученные в ходе лекций знания. Выполненные задания оцениваются по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания при выполнении кейс-задания

Кейс-задания - основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные. Кейс дает

возможность приблизиться к практике, встать на позицию человека, реально принимающего решения.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Метод case-study – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. С помощью этого метода обучающиеся имеют возможность проявить и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Критериями оценки выполнения задания: научно-теоретический уровень выполнения кейс-задания, полнота решения кейса, степень творчества и самостоятельности в подходе к анализу кейса и его решению, доказательность и убедительность, полнота и всесторонность выводов, форма изложения материала.

Кейс-задание оценивается по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания при выполнении и защите реферата

Реферат – это не просто конспект научной публикации, в нем должны быть кратко изложены и проанализированы позиции нескольких исследователей. Соответственно, необходимая полнота раскрытия темы реферата достигается за счет использования нескольких научных публикаций.

Целью выполнения реферата является получение теоретических знаний по дисциплине «Налогообложение в сервисе и туризме», развитие практических навыков самостоятельной работы с литературой, более глубокое изучение и выработка интереса к отдельным темам.

Реферат должен быть результатом самостоятельного изучения учебной, научной литературы, материалов периодических изданий.

Реферат должен отражать: знание современного состояния проблемы; обоснование выбранной темы; использование известных результатов и фактов; полноту цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой; актуальность поставленной проблемы; материал, подтверждающий научное, либо практическое значение в настоящее время. Не позднее, чем за 5 дней до защиты или выступления реферат представляется на рецензию преподавателю. Защита реферата продолжается в течение 5-7 минут по плану. Выступающему, по окончании представления реферата могут быть заданы вопросы по теме реферата. Рекомендуемый объем реферата 10-15 страниц компьютерного (машинописного) текста.

Реферат оценивается по 4-балльной шкале.

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания устных ответов на дифференцированном зачете

Дифференцированный зачет может быть проведен в устной форме, в форме письменной работы или тестирования. Вопросы на зачет утверждаются на заседании кафедры текущего учебного года и подписываются заведующим кафедрой. Форма проведения зачета, содержание заданий определяется преподавателем, читающим лекции по данной дисциплине.

Перечень примерных вопросов, заданий и критерии оценки доводятся до сведения обучающихся в начале изучения дисциплины. Число вопросов, включаемых в задание, должно быть не менее двух и не более пяти, при этом вопросы могут носить как теоретический, так и прикладной характер. На зачет могут выноситься типовые задачи, проработанные в течение семестра на аудиторных занятиях и в процессе самостоятельной работы. Содержание вопросов и задач, включаемых в задание, должно соответствовать учебной программе дисциплины.

Зачет проводится в соответствии с утвержденным расписанием, определяющим время и место его проведения.

При проведении устного зачета обучающийся получает вопросы к зачету. Преподаватель, проводящий зачет имеет право с целью выяснения глубины знаний задавать обучающимся не более 2-3 дополнительных вопросов в рамках тем. Зачет должен быть методически обеспечен (программа курса и критерии оценок, утвержденные на заседании кафедры). Во время зачета обучающийся имеет право пользоваться словарями, таблицами и другой справочной литературой только при наличии соответствующего разрешения кафедры.

При подготовке к устному зачету обучающийся ведет записи на листе подготовки к ответу, который затем сдает преподавателю, проводящему зачет. Лист подготовки к ответу может быть рассмотрен в случае подачи обучающимся апелляции.

Зачет в форме письменной работы выполняется под наблюдением преподавателя.

Зачет в форме тестирования (зачет в письменном виде) включает вопросы и (или) задачи по всему курсу. Продолжительность тестирования должна быть не менее одного, но не более трех академических часов. Продолжительность зачета в форме компьютерного тестирования должна быть не менее одного, но не более двух академических часов.

Проверка письменных работ и тестов осуществляется преподавателем, на последней странице письменной работы и теста ставится дата проверки и подпись преподавателя.

Результаты письменной работы и теста должны быть объявлены в течение 24 часов после завершения зачета. Листы подготовки к устному зачету, письменные работы и результаты тестирования должны храниться на кафедре до окончания срока апелляции.

Неявка на зачет отмечается в зачетно-экзаменационной ведомости словами «не явился» и заверяется подписью преподавателя.

Если во время сдачи или пересдачи зачета со стороны обучающегося допущены нарушения учебной дисциплины (списывание, использование средств мобильной связи, ПК, аудиоплейеров, других технических устройств), нарушения Правил внутреннего распорядка Кумертауского филиала ОГУ, предпринята попытка подлога документов, преподаватель вправе удалить обучающего с зачета с выставлением в ведомости отметки «не зачтено».