

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 21.05.2025 14:54:37

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал)

СКФУ

Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Этика бизнеса и корпоративно-социальная ответственность»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

43.03.03. Гостиничное дело

Управление гостиничным и санаторно-курортным бизнесом

2025

очная

4

заочная

4

ВВЕДЕНИЕ

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Этика бизнеса и корпоративно-социальная ответственность». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Этика бизнеса и корпоративно-социальная ответственность» в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.03.03. Гостиничное дело

3. Разработчик: Светличная Т.Ю., доцент кафедры туризма и гостиничного дела, кандидат филологических наук

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Огаркова И.В. – зав. кафедрой туризма и гостиничного дела

Члены комиссии:

Гарбузова Т.Г. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Казначеева А.А. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Представитель организации-работодателя:

Козлов Виктор Сергеевич - начальник службы приема и размещения ООО «Ключевой Элемент»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 43.03.03. Гостиничное дело и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Этика бизнеса и корпоративно-социальная ответственность».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворитель но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
ПК-11 Способен осуществлять внутренние и внешние профессиональные коммуникации, в том числе на иностранных языках				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 Ведет переговоры с потребителями и партнерами, согласовывает условия взаимодействия по реализации гостиничных продуктов.	Не способен провести переговоры с потребителями и партнерами, не может согласовать условия взаимодействия по реализации гостиничных продуктов	С трудом организует переговоры с потребителями и партнерами, не может самостоятельно согласовать условия взаимодействия по реализации гостиничных продуктов	На достаточно хорошем уровне способен провести переговоры с потребителями и партнерами, в том числе на иностранных языках, может согласовать условия взаимодействия по реализации гостиничных продуктов	На высоком профессиональном уровне способен провести переговоры с потребителями и партнерами, в том числе на иностранных языках, успешно согласовывает условия взаимодействия по реализации гостиничных продуктов
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-2 Осуществляет внутренние и внешние профессиональные коммуникации с учетом требований профессиональной этики	Не способен осуществлять внутренние и внешние профессиональные коммуникации с учетом требований профессиональной этики	С трудом осуществляет внутренние и внешние профессиональные коммуникации с учетом требований профессиональной этики	На достаточно хорошем уровне способен осуществлять внутренние и внешние профессиональные коммуникации с учетом требований профессиональной этики	На высоком профессиональном уровне осуществляет внутренние и внешние профессиональные коммуникации с учетом требований профессиональной этики

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1		Дать определения понятиям «профессиональная этика работников сервиса», «справедливость», «социальная ответственность и цели», «такт», «этика бизнеса».	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
2		Содержание профессиональной этики.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
3		Принципы персональной, профессиональной, всемирной этики.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
4		Социальные функции профессиональной этики.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
5		Требования, предъявляемые к профессиональному поведению работников контактной зоны.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
6		Этические особенности деловой беседы.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
7		Этика и этикет делового телефонного разговора.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
8		Специфика организации деловых совещаний.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
9		Кодекс профессиональной этики работников сферы услуг.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
10		Структура этики бизнеса. Условия формирования цивилизованной этики.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
11		Современные концепции этики бизнеса.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
12		Этический кодекс предпринимателя.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
13		Особенности написания резюме.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
14		Классификация психотипов личностей.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
15		Тактические приемы ведения переговоров.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
16		Способы повышения этического уровня организации.	ПК-11 (ИД-1,

			ИД-2)
17		Стадии и уровни профессионализма.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
18		Понятие корпоративной культуры. Корпоративный имидж.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
19		Морально-психологический климат коллектива.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
20		Проблема лидерства.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
21		Роль руководителя в становлении коллектива.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
22		Выбор оптимального стиля руководства.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
23		Стили управления (авторитарный, демократический, либеральный стили).	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
24		Внешний вид сотрудников. Культура одежды делового человека.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
25		Специфика формирования имиджа делового человека.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
26		Виды этикета.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
27		Значение визитной карточки в деловом мире.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
28		Особенности делового этикета.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
29		Понятие корпоративно-социальной ответственности.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
30		Принципы корпоративной социальной ответственности.	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
31	а	Набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс корпорации для каждого сотрудника компании, называется а) карты этики б) этический кодекс в) должностная инструкция» г) набор этики	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
32	в	Определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны	ПК-11 (ИД-1,

		<p>организаций подразумевает</p> <p>а) корпоративная этика</p> <p>б) деловой этикет</p> <p>в) корпоративная социальная ответственность</p> <p>г) деловая этика</p>	ИД-2)
33	а	<p>Наиболее продуктивными являются рабочие группы, состоящие</p> <p>а) из лиц разного возраста, пола, темперамента</p> <p>б) из лиц одного возраста и темперамента</p> <p>в) из лиц одного возраста и пола</p> <p>г) из лиц одного темперамента</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
34	б	<p>Совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных называется</p> <p>а) специфика руководства</p> <p>б) стиль руководства</p> <p>в) особенности руководства</p> <p>г) методика руководства</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
35	а	<p>Этому стилю присущи единоличный способ принятия управленческих решений, жесткий и строгий контроль руководителя за выполнением заданий</p> <p>а) авторитарный</p> <p>б) демократический</p> <p>в) либеральный</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
36	б	<p>Данный стиль характеризуется признанием необходимости коллегиальных способов принятия решений</p> <p>а) авторитарный</p> <p>б) демократический</p> <p>в) либеральный</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
37	в	<p>Данный стиль руководства по сути означает предоставление возможности делам идти своим чередом</p> <p>а) демократический</p> <p>б) авторитарный</p> <p>в) либеральный</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
38	б	<p>Начинать деловую беседу лучше</p> <p>а) с основных вопросов</p> <p>б) с общих тем</p> <p>в) с проблем</p> <p>г) с выяснения деталей</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)

39	в	<p>Образ организации, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности, называется</p> <p>а) положение в обществе</p> <p>б) наименование организации</p> <p>в) имидж организации</p> <p>г) корпоративная культура</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)
40	г	<p>Визитная карточка бизнесмена содержит</p> <p>а) фамилию и инициалы владельца, название предприятия</p> <p>б) фамилию и инициалы владельца, телефон</p> <p>в) название предприятия, телефон</p> <p>г) название предприятия, фамилию и имя (отчество) владельца, должность и телефон</p>	ПК-11 (ИД-1, ИД-2)

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.