



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки
19.03.03 ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ ЖИВОТНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ

ИНСТИТУТ агроинженерии и пищевых систем
РАЗРАБОТЧИК кафедра философии и культурологии

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.4: Решение стандартных задач профессиональной деятельности на основе систематизированных знаний касательно корпоративной культуры и(или) профессиональной этики</p>	<p>Корпоративная культура в профессиональной деятельности</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику культурологического и этического способа познания и освоения мира; - логику и основные этапы развития культурологической и этической мысли, её соответствие культурно-исторической динамике и развитию форм рациональности; - основные культурологические системы, их основополагающие принципы и категории; - базовые тексты, составляющие фонд социокультурной и этической мысли, их основную проблематику, исторический и теоретический контекст формирования. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - аргументировано и логично строить устную и письменную речь излагать знания в области теории и истории культуры; - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; - анализировать базовые культурно-этические и философские тексты, интерпретировать их содержание и проблематику в соответствии с историческим и теоретическим контекстом; - применять полученные знания в педагогической и воспитательной деятельности.

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесённые с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - понятийным аппаратом дисциплины; - культурой мышления, быть способным к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения: - навыками формирования и поддержания морально-психологического климата в коллективе.

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по подготовке докладов;
- задания и контрольные вопросы по темам практических (семинарских) занятий;
- задания к контрольной работе (заочная форма обучения);

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачёта, относятся:

- промежуточная аттестация в форме зачёта проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания, которые используются для оценки освоения дисциплины студентами всех форм обучения приведены в приложении № 1.

Тестовые задания имеют ряд преимуществ перед другими видами оценочных средств, так как они:

- обеспечивают надёжную и комплексную оценку результатов обучения;
- объективны, оперативны и экономичны;
- дают возможность непосредственной фиксации результатов в ЭИОС;
- дают возможность быстрого сравнения с заранее подготовленными эталонами ответов;
- дают возможность компьютеризации процедуры тестирования.

Выполнение тестового задания состоит в выборе одного или нескольких верных ответов из предлагаемых вариантов ответа. Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом дисциплины и соответствует следующему диапазону (%):

- от 0 до 40 – «неудовлетворительно»;
- от 41 до 60 – «удовлетворительно»;
- от 61 до 80 – «хорошо»;
- от 81 до 100 – «отлично».

Положительная оценка выставляется студенту при получении от 41 до 100% верных ответов.

3.2 Задания и контрольные вопросы, которые предназначены для текущего контроля на практических (семинарских) занятиях, представлены в приложении № 2.

Практические (семинарские) занятия, которые обязательны для студентов всех форм обучения, эффективны только при условии тщательной и систематической подготовки к ним. Учебно-методической базой для этого должны служить конспекты лекций, учебники, учебные пособия, а также рекомендуемая специальная научная литература. Главная задача практических (семинарских) занятий состоит в развитии у студентов способности самостоятельно анализировать и осмысливать важнейшие социальные проблемы, в формировании у них навыков применения полученных знаний в предстоящей деятельности с учётом специфики своей профессии.

Для успешной работы на практических (семинарских) занятиях студентам необходимо выполнить следующие задания:

- подготовить ответы на основные вопросы темы, представленные в плане каждого семинара, используя для этого конспекты лекций, а также информацию из учебников, учебных пособий и других источников;
- проработать все вопросы для самоконтроля и контроля знаний, чтобы самостоятельно оценить свой уровень освоения темы семинара;
- выступить с докладом / сообщением на одном из семинаров (по согласованию с преподавателем);

- защитить контрольную работу, тема которой соответствует теме семинарского занятия (для студентов заочной формы обучения).

Пропущенные семинарские занятия необходимо отработать в часы индивидуальной работы с преподавателем, представив краткий конспект изучаемой темы, а также ответив на вопросы плана семинарского занятия.

3.3 Важной формой участия студентов в практическом занятии является подготовка доклада, представлены в приложении № 2. Критерии оценки докладов:

а) Чёткость постановки проблемы в рамках заявленной темы.
б) Эрудиция: знание и логическое изложение фактического материала, знакомство с именами известных социологов (особо приветствуется знание основных концепций классиков социологических науки).

в) Понимание отличий между учебным, публицистическим, научно-популярным и научным текстами.

г) Умение вычленять причинно-следственные связи. Способность анализировать социологические знания.

д) Умение формулировать выводы и приводить конструктивные аргументы в их поддержку.

е) Проявление творческого и самостоятельного мышления. Отражение личной позиции по выбранной теме.

ж) Наличие навыков владения литературным языком. Стиль и форма изложения материала.

3.4 В приложении № 3 приведены задания для контрольной работы, которой соответствует теме семинарского занятия (для студентов заочной формы обучения). Результаты контрольной работы позволяют оценить успешность освоения студентами тем дисциплины.

Оценка контрольной работы определяется результатом ее защиты.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта по результатам прохождения теста. В соответствии с этим зачёт при прохождении теста обеспечивается объёмом (%) выполненных заданий, а именно:

- при выполнении менее 60% заданий – незачёт;
- при выполнении от 61 до 100% заданий – зачёт.

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Корпоративная культура в профессиональной деятельности» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 19.03.03 Продукты питания животного происхождения.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры философии и культурологии (протокол № 8 от 21.04.2022 г.).

Заведующая кафедрой



С.Л. Яшина

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры технологии продуктов питания 13.04.2022 г. (протокол № 10).

Заведующая кафедрой



И.М. Титова

Приложение № 1

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Корпоративная культура в профессиональной деятельности»

Вариант 1

1. Понятия профессиональной культуры, в которых предъявляемые к людям требования корпоративной культуры выражаются в виде образа нравственно совершенной личности, представления о человеке, воплотившем в себе наиболее высокие моральные качества, — это моральные...

- А) законы
- Б) идеалы
- В) догмы
- Г) стремления

2. Принципы корпоративной культуры охватывают

- А) только юристов
- Б) только тех людей, которые согласны с такими принципами
- В) только духовенство
- Г) всех людей

3. Возникновение профессиональной культуры было обусловлено

- А) необходимостью регулировать общественные отношения
- Б) общественным разделением труда, возникновением профессий и развитием производственных отношений
- В) теоретическими научными исследованиями
- Г) стремлением к общему благу

4. Латинское слово «культура» в переводе на русский язык означает ...

- А) ценность
- Б) справедливость
- В) нравственность
- Г) возделывание почвы

5. Если культурная норма предписывает, какие конкретно поступки должен совершать человек, как вести себя в типичных ситуациях, то профессиональная корпоративная культура даёт человеку ...

- А) права и свободы в профессиональной деятельности
- Б) общее направление деятельности
- В) совокупность приёмов и способов осуществления деятельности
- Г) возможность осуществления деятельности

6. Учение о том, как должен поступать человек, какими принципами и нормами обязан руководствоваться в процессе корпоративной деятельности это ...

- А) нравственная культура
- Б) корпоративная этика
- В) прикладная этика
- Г) профессиональная этика

7. Категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия её моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности, — это

- А) достоинство
- Б) справедливость
- В) ответственность
- Г) честь

8. Профессиональная этика имеет значение, прежде всего для профессий, объектом которых является

- А) право
- Б) государство
- В) человек
- Г) культура

9. Инженеры за свои действия и решения в профессиональной сфере

- А) несут повышенную ответственность
- Б) несут такую же ответственность, как и все остальные
- В) не несут никакой ответственности
- Г) корпоративная культура строится исходя из...
 - А) приоритетов интересов каждого члена группы
 - Б) идей гуманизма и возрастания ценности человеческой личности
 - В) интересов той или иной профессиональной группы
 - Г) приоритета государственных интересов над частным

10. Под корпоративной культурой понимается _____

11. Корпоративная культура включает в себя следующие правила _____

12. _____ система установленных в определенной культуре требований, предъявляемых к поведению человека в различных ситуациях.

Вариант 2

1. Поступок как первичный элемент корпоративной деятельности включает в себя:

- А) моральные нормы
- Б) намерение
- В) причинно-следственную связь
- Г) последствия поступка

2. К корпоративным санкциям относятся:

- А) моральное поощрение
- Б) государственное принуждение
- В) юридическая санкция
- Г) моральное одобрение коллектива

3. Взгляды, убеждения, идеи о добре и зле, о достойном и недостойном поведении — это ...

- А) нравственное сознание
- Б) этикет
- В) этика
- Г) право

4. Предпочтение собственных интересов интересам других – это ...

- А) идеализм
- Б) альтруизм
- В) эгоизм
- Г) формализм

5. Противоположностью добродетели является

- А) несправедливость
- Б) благо
- В) порок
- Г) честь

6. Основные понятия корпоративной этики, отражающие наиболее существенные элементы профессиональной деятельности — это ...

- А) категории этики
- Б) принципы этики
- В) тезаурус этики
- Г) словарь этики

7. Самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших коллективных регуляторов поведения людей — это ...

- А) добро
- Б) совесть
- В) справедливость
- Г) благо

8. Нормы корпоративной культуры, регулирующие поведение человека в коллективе, его отношение к другим людям, к обществу и к себе, — это ...

- А) правовые нормы
- Б) корпоративные нормы
- В) коллизийные нормы
- Г) моральные нормы

9. Корпоративная культура определяется уровнем

- А) технического развития
- Б) благосостояния населения
- В) материальных потребностей населения
- Г) общественного и индивидуального сознания

10. Нравственная этика — это учение о ...

- А) нравственной морали
- Б) закономерностях развития общества
- В) том, как должен поступать человек
- Г) законах бытия

11. _____ — это локальные правила, которые разрабатываются руководителями или владельцами организации. Они являются обязательными для исполнения всеми сотрудниками компании, но при условии, что нормы закреплены в Кодексе корпоративной этики и служебного поведения.

12. _____ нормы влияют на внутренние отношения: выражают волю участников общественных объединений; фиксируют функции, цели и задачи структур;

включают перечень прав и обязанностей членов; регулируют порядок вступления, выхода из организации; предусматривают гарантии соблюдения предписаний.

Вариант 3

1. Размышление и практика решения проблем корпоративной культуры, существующих в конкретных профессиональных сферах деятельности - это

- А) биоэтика
- Б) профессиональная этика
- В) экологическая этика
- Г) экономическая этика

2. Деловой этикет – это

- А) правила целесообразного поведения, способствующие успеху в деловых отношениях
- Б) нормы, закреплённые в законодательстве
- В) учение о поведении
- Г) религиозные нормы

3. Основное назначение визитной карточки –

- А) поддержание контактов
- Б) знак благодарности
- В) учёт знакомых
- Г) удостоверение личности

4. Управленческая этика это –

- А) система теоретико-прикладных этических знаний и практических рекомендаций, ориентированных на качественное исполнение административно-хозяйственных функций
- Б) нормы, установленные государством для руководителей предприятий
- В) правила приличия для представителей властных структур
- Г) Законодательное положение

5. Этический кодекс позволяет

- А) наладить отчётность и учёт
- Б) повысить качество продукции
- В) избежать конфликтов интересов, психологических проблем
- Г) выполняет юридические законы

6. Управленческая этика в эпоху постиндустриального общества

- А) ориентируется только на ответственность человека перед фирмой
- Б) Исполняет закономерности развития общества
- В) включает в понятие «ответственности» ответственность перед обществом, природой
- Г) Укрепляет законы бытия

7. К категориям универсальной корпоративной культуры НЕ относится

- А) добро

- Б) честь
- В) совесть
- Г) мужество

8. Категория культуры, отражающая отношение личности к обществу, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в данных условиях

- А) ответственность
- Б) корпоративные ценности
- В) профессиональный долг
- Г) страх коллективного осуждения

9. Самая простая форма социального контроля

- А) стыд
- Б) честь
- В) ответственность
- Г) страх

10. основополагающий стимул развития культуры... .

- А) мечта
- Б) потребность
- В) борьба
- Г) желание трудиться

11. Перечислить функции корпоративных норм _____

12. Перечень обязанностей работника включают в себя _____ корпоративные нормы.

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
ПО ТЕМАМ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ**

Тема 1. Предмет дисциплины «Корпоративная культура»

План семинара

1. Объект, предмет, категории, структура и функции дисциплины «Корпоративная культура».
2. Место корпоративной культуры в системе гуманитарного и профессионального знания.
3. Прикладная и профессиональная этика и корпоративная культура.
4. Общее и особенное в общечеловеческой и профессиональной культуре..

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

- 1. Понятие культуры профессионального поведения.**
- 2. Нормы корпоративной культуры и их значение в профессиональной деятельности.**

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

1. Понятие и предмет корпоративной культуры.
2. Основные этапы исторического развития корпоративных норм.
3. Понятие и содержание основных категорий корпоративной культуры.

Тема 2. Сущность, структура и функции корпоративной культуры.

План семинара

1. Проблема природы культуры корпорации.
2. Природные, социальные и духовные основы корпоративной культуры.
Моральное сознание, его структура. Нормы и принципы как элементы корпоративной культуры.
3. Нравственные чувства, отношения и деятельность.
4. Основные функции корпоративной культуры и их анализ.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

- 1. Проблема соотношения морали и корпоративной культуры.**
- 2. Специфика корпоративной культуры в 21 веке.**

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

1. . Долг, совесть, ответственность в профессиональной деятельности
2. Принципы профессиональной этики.
3. Понятие и сущность культурных норм корпорации.
4. Структура и функции корпоративной культуры..
5. Нравственная свобода выбора и кодексы корпоративной этики.

Тема 3. Основные категории корпоративной культуры и их значение в профессиональной деятельности

План семинара

1. Понятие, особенности и социальные функции этических категорий. Добро и зло, свобода и ответственность.
2. Профессиональный долг, честь, совесть, стыд и вина.
3. Честность и справедливость, достоинство человека. Любовь и дружба.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

- 1. Соотношение солидарности и индивидуализма в корпоративной культуре.**
- 2. Профессиональный долг и его место и значение в корпоративной культуре.**

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

1. Соотношение императивности и нравственной свободы выбора в корпоративной культуре.
2. Понятие, признаки и виды социальных норм. Их иерархия.
3. Основные функции корпоративных норм.

Тема 4. Профессиональная этика в системе корпоративной культуры.

1. Этика общая и этика профессиональная.
2. Достоинства и недостатки внедрения профессиональной этики в различные сферы социальной реальности.
3. Социальная гармония и способы ее достижения как этико-философская проблема.
4. Социальное зло и социальное отчуждение.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

1. Этика утилитаризма.
2. Этика прагматизма
3. Этическая концепция неопозитивизма (А. Айер, Б. Рассел, Р. Карнап и др.).
4. А. Швейцер и его философия «благоговения перед жизнью».
5. Идеи классического психоанализа в неофрейдистской этической теории Э. Фромма.
6. Этика экзистенциализма.
7. Гуманистическая этика.
8. Этика нигилизма и трагические последствия её претворения в жизнь
9. Эволюционная этика

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

Методы оценки профессиональной этики.

Виды профессиональной этики.

Соотношение целей и средств в профессиональной деятельности.

Социальный характер моральных норм.

Понятие, содержание и функции служебного этикета.

План семинара

Тема 5. Этика делового общения как часть корпоративной культуры инженера

1. Деловое общение: понятие и определение. Структура делового общения.
2. Функции и виды делового общения
3. Язык, знак и их роль в общении. Методы и стили делового общения.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

Утопия как феномен культуры
Дилемма политического морализма и моральной политики в истории философской мысли
Смысл жизни в философии экзистенциализма
Этос научных парадигм Т. Куна
Этос исследовательских программ И. Лакатоса
Этос методологического анархизма П. Фейерабенда
Нравственные аспекты типов научной рациональности
Нравственность и технологии манипуляции массовым сознанием
Этические аспекты трансгуманизма
Моральные принципы постмодернизма
Футурология и этика будущего

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

Виды служебного этикета
Нравственное содержание правовых норм.
Профессионально необходимые качества, их нравственное содержание.
Соотношение понятий мораль, этика, нравственность.
Этические начала взаимодействия со СМИ.

Тема 6. Проблема профессиональной деформации и корпоративность.

План семинара

1. Понятие и структура профессиональной деформации.
2. Обстоятельства, способствующие профессиональной деформации.
3. Профилактика профессиональной деформации инженера.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

- 1. Профессиональная деформация и корпоративная культура.**
- 2. Анализ нарушений норм корпоративной культуры.**

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

Нравственный конфликт в профессиональной деятельности.
Способы предотвращения конфликтных ситуаций
Соотношение общей и профессиональной этики.
Оценочный характер нравственных норм
Моральная ответственность: сущность, содержание, особенности
Этический кодекс как один из механизмов регулирования публичного управления.
Разработка этических кодексов.
Понятие, черты и социальные функции профессионального коллектива.

Тема 7. Профессиональный этикет

План семинара

1. Профессиональный этикет: структура, функции, принципы.
2. Этикет руководителя.
3. Межличностные и профессиональные отношения.
4. Переговоры и профессиональный спор, обсуждение и дискуссия.
5. Этические конфликты в профессиональной деятельности и способы их разрешения.

Темы докладов для обсуждения на семинарском занятии

- 1. Особенности корпоративной культуры и ее влияние на этикет.**

Вопросы для самоконтроля и контроля знаний

Морально-психологический климат в коллективе, его основные элементы.

Профессионально-нравственная деформация личности и коллектива – причины возникновения, формы и предупреждение.

Основные стили руководства профессиональным коллективом

Этика общения в профессиональном коллективе.

Этикетные правила взаимоотношений руководителя и подчиненного.

Приложение №3

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Понятие корпоративной культуры.
2. Основные этапы исторического развития профессиональной культуры.
3. Понятие и содержание основных категорий профессиональной этики.
4. Содержание и классификация корпоративных норм культуры.
5. Категории «культурной нормы» в профессиональной этике инженера.
6. Долг, совесть, ответственность в профессиональной деятельности.
7. Принципы профессиональной нравственной культуры.
8. Понятие и сущность корпоративной этики.
9. Структура и функции корпоративных норм.
10. Нравственная свобода выбора.
11. Соотношение императивности и нравственной свободы выбора
12. Понятие, признаки и виды социальных норм. Их иерархия.
13. Моральное сознание и моральная практика.
14. Понятие, предмет и содержание эстетической культуры в профессиональной деятельности..
15. Профессиональная этика как дисциплина: понятие, структура, содержание
16. Методы оценки корпоративных норм.
17. Виды профессиональных норм.
18. Соотношение целей и средств в профессиональной деятельности.
19. Социальный характер моральных норм.
20. Понятие, содержание и функции служебного этикета.
21. Виды служебного этикета
22. Нравственное содержание правовых норм.
23. Профессионально необходимые качества, их нравственное содержание.
24. Соотношение понятий мораль, этика, нравственность.
25. Принципы корпоративной культуры во взаимодействии со СМИ.
26. Нравственный конфликт в профессиональной деятельности.
27. Способы предотвращения конфликтных ситуаций
28. Соотношение общей и профессиональной этики.

29. Оценочный характер нравственных корпоративных норм.
30. Корпоративная ответственность: сущность, содержание, особенности
31. Этический кодекс как один из механизмов регулирования публичного управления. Разработка этических кодексов.
32. Понятие, черты и социальные функции профессионального коллектива.
33. Морально-психологический климат в коллективе, его основные элементы.
34. Профессионально-нравственная деформация личности и коллектива – причины возникновения, формы и предупреждение.
35. Основные стили руководства профессиональным коллективом
36. Этика общения в профессиональном коллективе. Этикетные правила взаимоотношений руководителя и подчиненного.