

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Голографический подход в управлении сферой гостеприимства

**Код модуля**  
1161016

**Модуль**  
Голографический подход в управлении сферой  
гостеприимства

**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
2	Терентьев Алексей Евгеньевич	кандидат педагогических наук, доцент	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
- Терентьев Алексей Евгеньевич, Доцент, управления в сфере физической культуры и спорта

### 1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Голографический подход в управлении сферой гостеприимства

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
		Эссе	1
		Конспект литературных источников	1

### 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Голографический подход в управлении сферой гостеприимства

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
ПК-3 -Способен к управлению изменениями в гостиничном комплексе с учетом факторов внешней и внутренней среды, а также особенностей жизненного цикла предприятия	З-2 - Описывает природу организационной адаптации, методологию организационной диагностики и анализа при изменениях в организации З-3 - Определяет роль человеческого ресурса в осуществлении планирования, организации и контроля деятельности предприятий сферы гостеприимства	Домашняя работа Зачет Конспект литературных источников Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Эссе

	<p>П-2 - Предлагает инструменты эффективных решений по управлению изменениями в организации, используя различные модели и методы принятия управленческих решений</p> <p>П-3 - Предлагает наиболее эффективные технологии вовлечения персонала в деятельность по реализации стратегии развития гостиничного предприятия</p> <p>У-2 - Выбирает методы принятия эффективных решений по управлению изменениями в организации</p> <p>У-3 - Обосновывает положения теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач руководителя гостиничного комплекса</p>	
--	--	--

### 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 – 0.2</b>		
<b>Текущая аттестация на лекциях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>конспект литературных источников</i>	2,3	30
<i>контрольная работа</i>	2,5	70
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.8</b>		
<b>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<i>домашняя работа</i>	2,6	50

эссе	2,10	50
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено</b>		
<b>Текущая аттестация на лабораторных занятиях</b>	<b>Сроки – семестр, учебная неделя</b>	<b>Максимальная оценка в баллах</b>
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено</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	<p>Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов.</p> <p>Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.</p> <p>Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.</p>
-------------------	---

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. Голографическая природа сознания человека. Мировоззрение и холистическое мышление
  2. Голографический подход к структуре личности
  3. Личность в организации как объект управления
  4. Голографический подход в системе управления гостиничным предприятием
  5. Практика голографического подхода к управлению гостиничным предприятием
- LMS-платформа – не предусмотрена

### **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. Определяющая роль управления взаимосвязями при голографическом подходе
2. Моделирование развития целостной организационной и экономической системы гостиничного предприятия
3. Методика принятия решений на основе голографического подхода к управлению гостиничным предприятием.
4. Голографический подход как путь активного включения в сотрудничество всех сотрудников предприятия гостиничного сервиса.

Примерные задания

LMS-платформа – не предусмотрена

#### **5.2.2. Домашняя работа**

Примерный перечень тем

1. Многомерное рассмотрение объекта управления с учетом проекций с центронаправленными векторами: государственная проекция, коммерческая проекция, общественная проекция, субъектно-ориентированная проекция.
2. Эффективность рассмотрения множественности ракурсов исследуемой сферы/организации (нормативно-правовые, организационные, финансовые, информационные) и ее элементов. Принцип наличия в каждой части системы общего целого.
3. Голографический подход как путь активного включения в сотрудничество всех сотрудников предприятия гостиничного сервиса.
4. Голографический подход в системе управления современными организациями через многомерность восприятия окружающего мира и запаса жизненного опыта членов коллектива.

Примерные задания

Ситуация 1. Вернуть самоуважение.

Недавно став руководителем отдела продаж, я попала в не-приятную ситуацию. Мой непосредственный начальник на общем собрании коллектива назвал меня другим именем. Я поправила его, сказав, что он ошибся. Но директор отреагировал неожиданно, он сказал, что неважно, как меня зовут, главное, чтобы я выполняла свою работу на отлично. Честно говоря, я очень растерялась и не нашла, что ответить. Собрание прошло, а у меня осталась обида на саму себя, именно на себя, а не на начальника за то, что не смогла дать достойный ответ.

На следующий день я пришла в кабинет директора и попросила объяснений. Оказалось, что он даже не помнит этого эпизода. Но он извинился и сказал, что в дальнейшем будет очень тактичным. И действительно, с тех пор начальник более чем вежлив и корректен. Но неприятный осадок все-таки остался.

По существу, это был мой внутренний конфликт. Моей задачей было вернуть самоуважение. Однако мне это не удалось. Я осталась недовольна собой. Помогите автору решить задачу.

### Ситуация 2. Планерка.

Утро. Остается несколько минут до начала рабочего дня. Почти все участники планёрки собрались в кабинете генерального директора.

За минуту до начала совещания заходит молодая сотрудница, недавно принятая по конкурсу на новую должность. На ней легкомысленная блузка, открывающая взорам окружающих часть великолепно сложенного тела, украшенного татуировкой.

Реакция присутствующих на её появление неоднозначная и с трудом поддается описанию. На одном полюсе восторг: восхищенные междометия молодых мужчин вкупе с недвусмысленными выражениями лиц. На другом — возмущение: суровые взгляды наиболее солидных сотрудников в сопровождении неопределённых, но явно осуждающих звуков. Где-то посередине – любопытство, удивление, смех остальных. Безразличных нет. Но вся эта сложная симфония длится очень недолго. Наступает мертвая тишина, и все взгляды устремляются на генерального директора.

Как ему поступить?

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.3. Эссе

Примерный перечень тем

1. Конгруэнтность между «реальным Я» и «идеальным Я» и «целостность личности» как основное качество «полностью функционирующей личности».
2. Представление о личности как о «голограмме».
3. Холистическая теория и голографический подход в сфере управления гостиничным хозяйством.
4. Принципы управления гостиничным предприятием на основе голографического подхода.

Примерные задания

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2.4. Конспект литературных источников

Примерный перечень тем

1. Голографический подход к структуре личности



2. Психология человека как субъекта жизнедеятельности и жизненного пути личности
3. Целостно-деятельностный подход к мотивации в управлении персоналом
4. Самоорганизация менеджеров как инструмент повышения личной эффективности в индустрии гостеприимства

5. Повышение эффективности деятельности гостиниц на основе использования особенностей организации бизнес-коммуникаций в гостиничном комплексе

Примерные задания

Григорьев Г. П. Голографический подход к структуре личности // Гуманитарные науки . 2020. №2 (50). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/golograficheskiy-podhod-k-strukture-lichnosti>

Абульханова-Славская К.А., Славская А.Н., Леванова Е.А., Пушкарева Т.В. Общие подходы к изучению личности // Педагогика и психология образования. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obshchie-podhody-k-izucheniyu-lichnosti>

Коржова Е. Ю., Волкова Е. Н., Рудыхина О. В., Туманова Е. Н. Психология человека как субъекта жизнедеятельности и жизненного пути личности: основные итоги исследований // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2018. №187. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-cheloveka-kak-subekta-zhiznedeyatelnosti-i-zhiznennogo-puti-lichnosti-osnovnye-itogi-issledovaniy>

Рябых Е.С., Смородова О.В. Целостно-деятельностный подход к мотивации в управлении персоналом // Вестник БГУ. 2012. №3 (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tselostno-deyatelnostnyy-podhod-k-motivatsii-v-upravlenii-personalom>

Кобяк М. В., Лайко М. Ю. Проблемы повышения эффективности гостиничных комплексов // Инновации и инвестиции. 2016. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-povysheniya-effektivnosti-gostinichnyh-kompleksov>

Кабанов А. А. Повышение эффективности деятельности гостиниц на основе использования особенностей организации бизнес-коммуникаций в гостиничном комплексе // Вестник ГУУ. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-deyatelnosti-gostinits-na-osnove-ispolzovaniya-osobennostey-organizatsii-biznes-kommunikatsiy-v>

Бронникова Е. М. Самоорганизация менеджеров как инструмент повышения личной эффективности в индустрии гостеприимства // Сервис в России и за рубежом. 2013. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoorganizatsiya-menedzherov-kak-instrument-povysheniya-lichnoy-effektivnosti-v-industrii-gostepriimstva>

LMS-платформа – не предусмотрена

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

#### **5.3.1. Зачет**

Список примерных вопросов

1. Мировоззрение и холистическое мышление.
2. Голографическая природа сознания человека.
3. Холизм и развитие холистической (системной) парадигмы мышления.

4. Понятие, структура и типы личности. Человек – индивид – индивидуальность – личность.
  5. Голографический подход к структуре личности.
  6. Сферы структуры личности.
  7. Анализ поведения сотрудника гостиничного предприятия через представление о личности как целостной системе.
  8. Условия и факторы возникновения и развития голографического подхода в управлении организацией.
  9. Голографический подход в системе управления современными организациями через многомерность восприятия окружающего мира и запаса жизненного опыта членов коллектива.
  10. Закономерности управления различными системами гостиничного хозяйства на основе голографического подхода.
- LMS-платформа – не предусмотрена

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

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.