

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета
Дата подписания: 25.08.2023 15:49:52
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

_____ М.В. Мартыненко
«28» марта 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине «Планирование карьеры в индустрии гостеприимства»

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Форма обучения
Год начала обучения
Реализуется в 6 семестре

43.03.03 Гостиничное дело
Гостиничная деятельность
очная
2022

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Планирование карьеры в индустрии гостеприимства». 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 «Планирование карьеры в индустрии гостеприимства» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело.

3. Разработчик: Меняйлов Александр Александрович, канд.ист.наук, доцент кафедры туризма и гостиничного дела

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Огаркова И.В. – зав. кафедрой туризма и гостиничного дела, канд.пед.наук, доцент

Члены комиссии:

Емцева Н.С. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела, канд.экон.наук

Карташева О.А. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела, канд.ист.наук

Представитель организации-работодателя:

Козлов Виктор Сергеевич - начальник службы приема и размещения ПСКК «Машук Аква-Терм», г.Железноводск

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 «Планирование карьеры в индустрии гостеприимства».

«28» марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы) (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
6 семестр					
ПК-1 (ИД-1 ПК-1)	1-16	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования
	1-16	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-1. Способен осуществлять управление ресурсами и контроль за деятельностью персонала департаментов (служб, отделов) организации индустрии гостеприимства				
Результаты обучения по дисциплине Индикатор: ИД-1 ПК-1 Организует оценку и обеспечивает текущее и перспективное планирование	Не определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть	Частично определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени	Определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. Осуществляет	В совершенстве определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
 Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
 Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

предприятий индустрии гостеприимст ва в персонале	потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционно- регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	Частично осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционн о- регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционн о- регрессионный , метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	удовлетворена. В совершенстве осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционн о- регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.
--	--	---	--	--

Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
6 семестр			
1.	Собеседование по темам 1-7	5 неделя	15
2.	Собеседование по темам 8-11	10 неделя	15
3.	Собеседование по темам 12-16	14 неделя	25
Итого за 6 семестр			55
Итого			55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные сроки, определяется следующим образом:

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6 Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022		Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
--	--	--

<i>Отличный</i>	<i>100</i>
<i>Хороший</i>	<i>80</i>
<i>Удовлетворительный</i>	<i>60</i>
<i>Неудовлетворительный</i>	<i>0</i>

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме **зачета**

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет ($S_{зач}$) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре ($R_{сем}$)	Количество баллов за зачет ($S_{зач}$)
$50 \leq R_{сем} \leq 60$	40
$39 \leq R_{сем} < 50$	35
$33 \leq R_{сем} < 39$	27
$R_{сем} < 33$	0

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

Вопросы для собеседования

Базовый уровень

Тема 1. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Субъекты управления карьерой.
2. Развитие карьеры в организации.

Тема 2. Виды карьеры.

1. Цели карьеры в организации.
2. Проблема выбора вида карьеры.

Тема 3. Этапы планирования карьеры.

1. Основные этапы деловой карьеры.
2. Поиск работы.
3. Собеседование с работодателем.

Тема 4. Управление деловой карьерой. Современные трактовки управления карьерой.

1. Управление карьерой персонала как система.
2. Положение о карьере.
3. Адаптация в коллективе.

Тема 5. Планирование карьеры.

1. Планирование карьеры: особенности и виды принимаемых решений.

Тема 6. Работа с кадровым резервом.

1. Методика планирования карьерного развития персонала управления.

1. Основные задачи системы работы с кадровым резервом.
2. Источники формирования резерва кадров.

Тема 7. Процесс профессионального самоопределения.

1. Понятие профессионально важных качеств.
2. Понятие профессионального самоопределения.
3. Объективная самооценка.

Тема 8. . Ценности и их роль в профессиональной сфере.

1. Оценка ситуации и собственных возможностей.
2. Виды целей. Постановка целей.

Тема 9. Принципы и технология поиска работы.

1. Основные способы трудоустройства.
2. Подготовка объявлений о поиске работы.
3. Источники информации о возможностях трудоустройства.

Тема 10. Понятие собеседования. Структура собеседования.

1. Понятие собеседования.
2. Основная цель собеседования.
3. Виды собеседований.

Тема 11. Понятие, цель и основные принципы резюме.

1. Понятие резюме.
2. Цель резюме.
3. Основные принципы составления резюме.

Тема 12. Результаты собеседования.

1. Результаты собеседования.
2. Должностные обязанности и ответственность.

Тема 13. Процесс трудовой адаптации.

1. Понятие испытательного срока.
2. Анализ результатов испытательного срока.
3. Адаптация к новым условиям деятельности.

Тема 14. Карьерные цели.

1. Постановки карьерных целей.
2. Планирование личной карьеры.

Тема 15. Планирование личной карьеры.

1. Определение собственных жизненных предпочтений, склонностей, желаний.
2. Оценка своих стартовых возможностей.

Тема 16. Организация системы служебно-должностного продвижения.

1. Ротация кадров.

Повышенный уровень

Тема 1. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Карьера как соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства.
2. Организационно-правовые, социально-экономические и нравственно-психологические аспекты карьерного продвижения персонала.

Тема 2. Виды карьеры.

1. Факторы развития карьеры по характеру воздействия, по природе происхождения, по времени действия.

2. **Должная (вертикальная),** квалификационная **(горизонтальная)** и

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

1. Зарубежный опыт управления служебной карьерой.
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

2. Преданность организации и карьера.

Тема 4. Управление деловой карьерой. Современные трактовки управления карьерой.

1. Организация системы обучения персонала.

2. Самореклама: PR на рынке труда, персональное резюме, сопроводительное письмо.

Тема 5. Планирование карьеры.

1. Методы определения стратегии по С. Кови. Расстановка приоритетов по С. Кови.

2. Инициативность как ключевой навык успешности С. Кови

Тема 6. Работа с кадровым резервом.

1. Основные этапы процесса формирования резерва кадров: составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; предварительный набор кандидатов в резерв; получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах кандидатов.

Тема 7. Процесс профессионального самоопределения.

1. Варианты и принципы выбора работы.

2. Определение сфер профессиональной деятельности по Е.А Климову.

Тема 8. . Ценности и их роль в профессиональной сфере.

1. Анализ жизненных ценностей.

2. Постановка профессиональных целей.

Тема 9. Принципы и технология поиска работы.

1. Сравнительная характеристика различных методов поиска.

2. Разработка индивидуальных планов поиска работы.

Тема 10. Понятие собеседования. Структура собеседования.

1. Три этапа собеседования: подготовка к встрече, само собеседование, последующий анализ.

2. Основные моменты подготовки к собеседованию: личная самооценка, сбор информации, выигрышный пакет документов, внешний вид, невербальная информация.

Тема 11. Понятие, цель и основные принципы резюме.

1. Составление резюме.

2. Основные ошибки при составлении резюме.

Тема 12. Результаты собеседования.

1. Причины отказа в приеме на работу и их учет в дальнейшем.

2. Изучение различных форм установления трудовых отношений и некоторых правил закрепления на рабочем месте.

Тема 13. Процесс трудовой адаптации.

1. Типичная тематика ориентации и адаптации новых работников.

2. Анализ посещения организации с целью поиска работы.

Тема 14. Карьерные цели.

1. Алгоритм формирования успешной карьеры.

Тема 15. Планирование личной карьеры.

1. Процессы организации и регулирования индивидуальной карьерой.

Тема 16. Организация системы служебно-должностного продвижения.

1. Служебно-профессиональное продвижение как последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник может потенциально пройти.

1. Критерии оценивания компетенций

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022

Оценкой результатов освоения компетенций студента, если теоретическое содержание курса освоенно полностью, сопровождается, последовательно, четко и логически излагается 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.

2. Описание шкалы оценивания

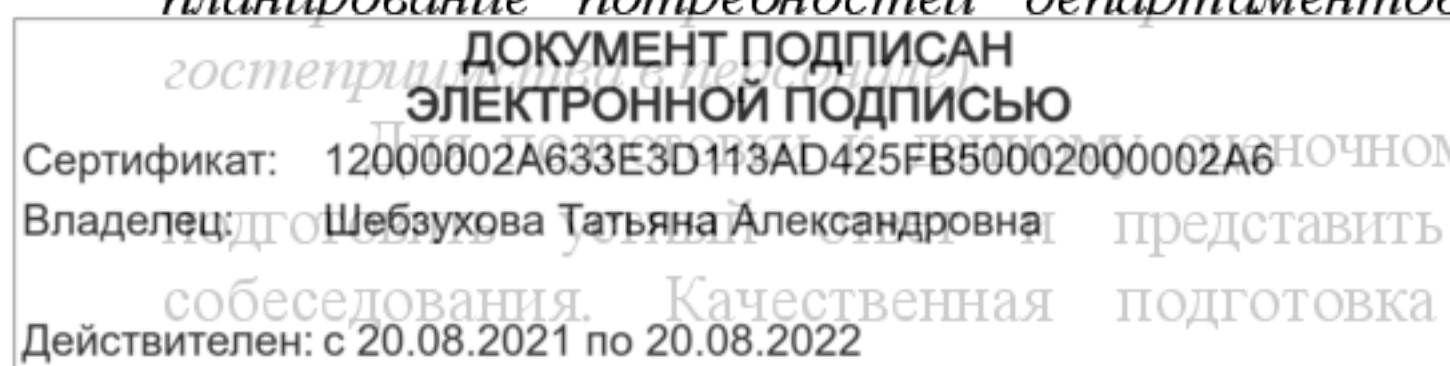
Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

<i>Уровень выполнения контрольного задания</i>	<i>Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)</i>
<i>Отличный</i>	<i>100</i>
<i>Хороший</i>	<i>80</i>
<i>Удовлетворительный</i>	<i>60</i>
<i>Неудовлетворительный</i>	<i>0</i>

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя отбор и изучение литературы по теме собеседования, краткое конспектирование изученного материала.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить сформированность компетенции (*индикаторов*): ПК-1. Способен осуществлять управление ресурсами и контроль за деятельностью персонала департаментов (служб, отделов) организации индустрии гостеприимства (*ИД-1 ПК-1 Организует оценку и обеспечивает текущее и перспективное планирование потребностей департаментов (служб, отделов) предприятий индустрии*



у мероприятию базового уровня необходимо развернутый конспект по каждой теме устного ответа и конспекта по теме

собеседования осуществляется по материалам лекций. Время устного ответа по теме собеседования составляет 7-10 минут (за данный период времени студент должен раскрыть основные аспекты темы собеседования, грамотно и четко ответить на все сопутствующие вопросы по теме собеседования).

Для подготовки к данному оценочному мероприятию повышенного уровня необходимо подготовить устный ответ и представить развернутый конспект по каждой теме собеседования. Качественная подготовка устного ответа и конспекта по теме собеседования осуществляется по материалам лекций и дополнительным источниками литературы. Время устного ответа по теме собеседования составляет 7-10 минут (за данный период времени студент должен раскрыть основные аспекты темы собеседования, изложить дополнительную самостоятельно изученную информацию по теме собеседования, грамотно и четко ответить на все сопутствующие вопросы по теме собеседования).

При подготовке к собеседованию студенту предоставляется право пользования подготовленными им материалами и справочными таблицами.

При проведении собеседования оцениваются: умение вести беседу, уровень владения материалом, грамотность, последовательность изложения материала.

Оценочный лист

№	Ф.И.О.	Уровень владения материалом	Правильность речи	Логичность	Полнота ответа	Оценка
1.						

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 12000002A633E3D113AD425FB50002000002A6

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 20.08.2021 по 20.08.2022