

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 19.09.2025 15:10:16

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1d0e96

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пятигорского института
(филиал) СКФУ

Т.А. Шебзухова

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

По дисциплине
Направление
подготовки/специальность
Квалификация выпускника
Форма обучения
Год начала обучения
Изучается в 6 семестре

Планирование карьеры в индустрии гостеприимства
43.03.03 Гостиничное дело/Гостиничная деятельность

Бакалавр
очная
2021

Предисловие

1. Фонды оценочных средств ориентированы на оценку достижения запланированных в образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации разработан на основе рабочей программы дисциплины «Планирование карьеры» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденной на заседании Учебно-методического совета ФГАОУ ВО СКФУ, протокол № от «_____» _____ 2021 г.

3. Разработчик _____ А.А. Меняйлов, старший преподаватель кафедры ТиГД

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры ТиГД протокол № ____ от «__» _____ 2020г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой ТиГД протокол № ____ от «__» _____ 2020г.

6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель _____ И. В.Огаркова, зав кафедрой ТиГД
_____ Т.Ю. Светличная, доцент кафедры ТиГД
_____ В.С. Козлов, начальник службы приема и размещения
ООО «ПСКК «Машук Аква-Терм»

6. Экспертное заключение: Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Планирование карьеры» соответствует рабочей программе дисциплины для студентов по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело и может применяться в учебном процессе.

_____ И. В.Огаркова, зав кафедрой ТиГД
_____ Т.Ю. Светличная, доцент кафедры ТиГД
_____ В.С. Козлов, начальник службы приема и размещения
ООО «ПСКК «Машук Аква-Терм»

7. Срок действия ФОС: ____ год (а).

Паспорт фонда оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине	Планирование карьеры
Направление подготовки	43.03.03 Гостиничное дело
Направленность (профиль)	Гостиничная деятельность
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	очная
Учебный план	2018

Код оцениваемой компетенции (или её части)	Модуль, раздел, тема (в соответствии с Программой)	Тип контроля	Вид контроля	Компонент фонда оценочных средств	Количество элементов, шт.	
					Базовый уровень	Повышенный уровень
ОК-7 ПК-2 ПК-6 ПК-7 ПК-9	1-18	устный	текущий	Вопросы для собеседования	39	28
	1,10,16,18	устный	текущий	Перечень дискуссионных тем для круглого стола	7	6

Составитель _____ А.А. Меняйлов
(подпись)

«___» _____ 2020 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. выпускающей кафедрой ТиГД

И.В. Огаркова

«__»_____ 2020 г.

Вопросы для собеседования
по дисциплине «Планирование карьеры»

Базовый уровень

Тема1. 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 и типы карьеры.

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

Тема 3. Этапы 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 персонала

1. Планирование карьеры: значение, особенности и виды принимаемых решений.
2. Методика планирования карьерного развития персонала управления.

Тема 6. Работа с кадровым резервом.

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. Профессиональный кризис

1. Сущность и понятие профессионального кризиса.

Тема 11. Карьерный потенциал личности.

1. Рассмотрение периодизации карьеры, связанной с возрастными периодами.

2. Основные стадии внутриорганизационной вертикальной карьеры.

3. Структура карьерного потенциала личности.

Тема 12. Карьерный потенциал личности.

1. Ознакомление со сферами и этапами профессионализации, ситуациями выбора профессии.

2. Определение и анализ сущности карьерных ориентаций личности.

Тема 13. Технологии, используемые при планировании карьеры.

1. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).

2. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

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.

Тема 17. Карьерограмма. Профессиограмма. Персонограмма. Акмеограмма.

1. Карьерограмма как формализованное представление о приобретении необходимых знаний и навыков для эффективной работы на конкретном месте.

2. Профессиограмма как описание психологических, производственных, технических, медицинских особенностей специальности, профессии.

Тема 18. Контроль деловой карьеры.

1. Анализ полученных умений и навыков обученного персонала методом экспертных оценок.

2. Критерии успешной карьеры.

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. Должностная (вертикальная), квалификационная (горизонтальная) и центристремительная виды карьеры.

Тема 3. Этапы планирования карьеры.

1. Зарубежный опыт управления служебной карьерой.

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. Профессиональный кризис.

1. Кризисы профессионального развития.

Тема 11. Карьерный потенциал личности.

1. Индикаторы карьерного потенциала личности.
2. Механизмы взаимодействия организации и сотрудников при управлении карьерой.

Тема 12. Карьерный потенциал личности.

1. Рассмотрение типологии карьерных ориентаций Э. Шейна. Характеристика специфических особенностей поколений.

Тема 13. Технологии, используемые при планировании карьеры.

1. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника Г. Г. Зайцева, Н. Карп-Руфино и др.).

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.

Тема 17. Карьерограмма. Профессиограмма. Персонограмма. Акмеограмма.

1. Акмеограмма как документ, отражающий наличный и потенциальный уровень личностно-профессионального развития сотрудника.
2. Персонограмма как ранговый список способностей конкретного человека по степени их развития, разрабатываемый на основе тестирования.

Тема 18. Контроль деловой карьеры.

1. Корректировка плана развития карьеры.

1. 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.

2. Описание шкалы оценивания.

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

Текущий контроль

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
5 семестр			
1	Собеседование по темам 1-5	4 неделя	15
2	Собеседование по темам 6-11	8 неделя	15
3	Собеседование по темам 12-18	12 неделя	25
Итого за 5 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 графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

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

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.

Собеседование позволяет проверить сформированность компетенций ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию, ПК-2- готовностью определять должностные обязанности исполнителей, организовать и контролировать их деятельности, планировать и осуществлять производственно-технологическую деятельность функциональных подразделений гостиниц и иных средств размещения, ПК-6 - способностью использовать современные научные принципы и методы исследования рынка гостиничных

услуг, ПК-7 - готовностью к применению прикладных методов исследовательской деятельности в области формирования гостиничного продукта, соответствующего требованиям потребителей, ПК-9-готовностью к проектированию гостиничной деятельности на основе анализа зарубежного и отечественного опыта гостиничной деятельности.

При ответе на вопросы базового уровня студент должен показать свободное владение основными терминами и понятиями.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию повышенного уровня необходимо подготовить и представить развернутый конспект. Раскрывая содержания вопросов повышенного уровня, необходимо продемонстрировать понимание сути излагаемого.

При подготовке к собеседованию студенту предоставляется право пользования подготовленными им материалами

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.						

Составитель _____ А.А. Меняйлов
(подпись)

«___» _____ 2020г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. выпускающей кафедрой ТиГД

И.В. Огаркова

«__» _____ 2020г.

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
по дисциплине «Планирование карьеры»**

Базовый уровень

Тема1. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Самомаркетинг.
2. Алгоритм достижения профессиональных целей.

Тема 10. Профессиональный кризис.

1. Фазы профессионального кризиса.

Тема 16. Организация системы служебно-должностного продвижения.

1. Специфика организации карьерного роста руководителей.
2. Качества лидера и стили лидерства.

Тема 18. Контроль деловой карьеры.

1. Эффективное отношение к ошибкам.
2. Оценка эффективности карьеры.

Повышенный уровень

Тема1. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Самосовершенствование и карьера по С. Кови.

Тема 10. Профессиональный кризис.

1. Психологические особенности профессиональных кризисов.

Тема 16. Организация системы служебно-должностного продвижения.

1. Ситуационный подход к эффективному лидерству.

Тема 18. Контроль деловой карьеры.

1. Роль профессионализма в карьере в концепции Р. Киосаки.
2. Принципы успешной карьеры в концепции О. Мандино.
3. Навыки успешности в концепции С. Кови..

1. 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.

2. Описание шкалы оценивания.

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

Текущий контроль

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
5 семестр			
1	Собеседование по темам 1-5	4 неделя	15
2	Собеседование по темам 6-11	8 неделя	15
3	Собеседование по темам 12-18	12 неделя	25
Итого за 5 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 графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

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

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 перечню дискуссионных тем для круглого стола, краткое конспектирование изученного материала.

Подготовка устного доклада по данным темам позволяет проверить сформированность компетенций ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию, ПК-2- готовностью определять должностные обязанности исполнителей, организовать и контролировать их деятельности, планировать и осуществлять производственно-технологическую деятельность функциональных подразделений гостиниц и иных средств размещения, ПК-6 - способностью использовать современные научные принципы и методы исследования рынка гостиничных

услуг, ПК-7 - готовностью к применению прикладных методов исследовательской деятельности в области формирования гостиничного продукта, соответствующего требованиям потребителей, ПК-9-готовностью к проектированию гостиничной деятельности на основе анализа зарубежного и отечественного опыта гостиничной деятельности.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию повышенного уровня необходимо подготовить и представить развернутый конспект. Раскрывая содержания вопросов повышенного уровня, необходимо продемонстрировать понимание сути излагаемого.

При подготовке доклада студенту предоставляется право пользования подготовленными им материалами.

При проведении круглого стола 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.						

Составитель _____ А.А. Меняйлов
(подпись)

« ____ » _____ 2020г.