

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 19.09.2023 12:34:22

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f584864c12b6176

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Зав. кафедрой ТиГД

И.В. Огаркова

«__» _____ 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

По дисциплине	Управление персоналом в туризме
Направление подготовки	43.03.02 Туризм
Профиль подготовки	Туристическая деятельность
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	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 «Управление персоналом в туризме» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.03.02 Туризм, утвержденной на заседании Учебно-методического совета ФГАОУ ВО СКФУ, протокол № от «__» _____ 2021 г.

3. Разработчик _____ А.А. Меняйлов, доцент кафедры ТиГД

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры ТиГД протокол № ____ от «__» _____ 2021 г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой ТиГД протокол № __ от «__» _____ 2021 г.

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

Председатель _____ И. В.Огаркова, зав кафедрой ТиГД

_____ А.А. Казначеева, доцент кафедры ТиГД

_____ Я.В. Черных, директор турфирмы ООО «ДИСКАВЕРИ-КМВ»

6. Экспертное заключение: Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление персоналом в туризме» соответствует рабочей программе дисциплины для студентов по направлению подготовки 43.03.02 Туризм и может применяться в учебном процессе.

_____ И. В.Огаркова, зав кафедрой ТиГД

_____ А.А. Казначеева, доцент кафедры ТиГД

_____ Я.В. Черных, директор турфирмы ООО «ДИСКАВЕРИ-КМВ»

7. Срок действия ФОС: ____ год (а).

Паспорт фонда оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине Управление персоналом в туризме
 Направление подготовки 43.03.02 Туризм
 Направленность (профиль) Туристическая деятельность
 Квалификация выпускника Бакалавр
 Форма обучения заочная
 Год начала обучения 2021

Код оцениваемой компетенции (или её части)	Этап формирования компетенции (№ темы) (в соответствии с рабочей программой)	Средства и технологии и оценки	Вид контроля, аттестация (текущий /промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства	Количество заданий для каждого уровня, шт.	
						базовый	повышенный
ПК-4	1-18	собеседование	текущий	устный	Вопросы для собеседования	38	24
	2,4,8,12	доклад	текущий	устный	Перечень дискуссионных тем для круглого стола	9	5
	1-18	экзамен	промежуточный	устный	Вопросы к экзамену	36	34

Составитель _____ А.А. Меняйлов
(подпись)

« ____ » _____ 2021 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ**

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. выпускающей кафедрой ТиГД

И.В. Огаркова

«__» _____ 2021 г.

**Вопросы для собеседования
по дисциплине «Управление персоналом в туризме»**

Базовый уровень

Тема 1. Управление персоналом в системе менеджмента организации.

1. Отличия управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
2. Цели функционирования системы управления персоналом.
3. Содержание принципов, которые характеризуют требования к системе управления персоналом.

Тема 2. Функции, цели, задачи управления персоналом.

1. Цели, задачи, функции службы по управлению персоналом.
2. Правовое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 3. Принципы управления персоналом.

1. Группы и подгруппы специфических принципов, определяющих управление кадровым потенциалом в хозяйственных организациях.
2. Положения, на которых базируется управление персоналом.

Тема 4. Методы управления персоналом.

1. Административные методы.

Тема 5. Социально-психологический аспект УП

1. Социально-психологические методы в управлении.
2. Анализ влияния социально-психологических методов на деятельность организации.

Тема 6. Система управления персоналом.

1. Система управления персоналом: понятие и структура.
2. Обеспечение гарантий занятости для персонала.
3. Цели управления персоналом предприятия.

Тема 7. Методы построения системы управления.

1. Методологические основы управления персоналом организации.
2. Особенности и основные методы теории кадровой политики.
3. Виды, этапы, специфика планирования личной карьеры.

Тема 8. Управление персоналом как социальной системой

1. Основные требования к профессионально-квалификационному уровню работников предприятия.

Тема 9. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации

1. Общее понятие, цели и задачи кадровой политики предприятия, факторы, влияющие на ее формирование.
2. Типы кадровых стратегий.

Тема 10. Кадровое планирование в организации

1. Цели и содержание кадрового планирования в современных условиях.
2. Анализ существующего состояния кадрового планирования в организации.

Тема 11. Организация деятельности и функции служб персонала

1. Кадровая служба как способ реализации кадровой политики.
2. Функции кадровой службы в сфере стратегического и оперативного управления персоналом.

Тема 12. Организация набора и отбора персонала

1. Набор персонала: основные виды и методы.

Тема 13. Использование персонала организации

1. Понятие обеспечения условий для адаптации нового сотрудника и реализации его профессионального потенциала.
2. Принципы распределения рабочих кадров по структурным подразделениям организации.

Тема 14. Управление развитием и движением персонала организаций

1. Способы подготовки сотрудников к выполнению новых функций и занятию новых должностей.
2. Определение и классификация профессиональной компетенции.
3. Формы обучения персонала. Особенности подготовки менеджеров.

Тема 15. Деловая оценка персонала

1. Характеристика современного состояния исследований по организации деловой оценки персонала.
2. Выбор методов анализа организации деловой оценки.

Тема 16. Управление процессом высвобождения персонала организации

1. Сущность и виды высвобождения персонала, управление данным процессом.
2. Выход на пенсию как социальная проблема.

Тема 17. Социальное партнёрство на предприятии

1. Понятие социального партнерства как системы отношений между наемными работниками и владельцами средств производства.
2. Характеристика основных функций и целей.

Тема 18. Эффективность управления персоналом организации

1. Оценка эффективности управления персоналом.
2. Показатели эффективности управления персоналом.
3. Оценка эффективности управления персоналом по контрольной группе.

Повышенный уровень

Тема 1. Управление персоналом в системе менеджмента организации.

1. Построение системы управления персоналом.

Тема 2. Функции, цели, задачи управления персоналом.

1. Наем, отбор и приём персонала.

Тема 3. Принципы управления персоналом.

1. Методы и принципы экономического обоснования выбора управленческих решений.

Тема 4. Методы управления персоналом.

1. Организационно-стабилизирующие методы (федеральные законы, указы, уставы, правила, государственные стандарты и др.).

Тема 5. Социально-психологический аспект УП

1. Факторы, влияющие на социально-психологические отношения в трудовом коллективе.
2. Методы мотивации и стимулирования персонала.

Тема 6. Система управления персоналом.

1. Функции, субъекты и методы управления персоналом.
2. Алгоритм анализа действующей системы управления персоналом.

Тема 7. Методы построения системы управления.

1. Служебно-профессиональное продвижение кадров, передовой опыт расстановки персонала.

Тема 8. Управление персоналом как социальной системой

1. Понятие и параметры организационной структуры.

Тема 9. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации

1. Общие стратегии конкуренции Майкла Портера.
2. Ответственность менеджера высшего звена управления за реализацию кадровой политики

Тема 10. Кадровое планирование в организации

1. Разработка проектов документов, обеспечивающих процесс кадрового планирования.

Тема 11. Организация деятельности и функции служб персонала

1. Требования к руководителю отдела кадров.
2. Трудовая книжка как документ о трудовой деятельности работника.

Тема 12. Организация набора и отбора персонала

1. Особенности активных (ярмарки вакансий, праздники, презентации) методов подбора работников.

Тема 13. Использование персонала организации

1. Особенности командной работы.
2. Управление мотивацией персонала.

Тема 14. Управление развитием и движением персонала организаций

1. Планирование и управление деловой карьерой.

Тема 15. Деловая оценка персонала

1. Организация деловой оценки персонала в системе управления персоналом

Тема 16. Управление процессом высвобождения персонала организации

1. Анализ процесса управления высвобождением персонала.
2. Совершенствование процесса управления высвобождением персонала

Тема 17. Социальное партнёрство на предприятии

1. Система регулирования социально-трудовых отношений на фирме, процесс классификации принципов.

Тема 18. Эффективность управления персоналом организации

1. Комплексные методы оценки эффективности управления персоналом.

1. Критерии оценивания компетенций.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

2. Описание шкалы оценивания

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

Текущий контроль

№	Вид деятельности студентов	Сроки	Количество баллов
---	----------------------------	-------	-------------------

п/п		выполнения	
7 семестр			
1.	Собеседование по темам 1-5	5 неделя	15
2.	Собеседование по темам 6-10	10 неделя	15
3.	Собеседование по темам 11-18	14 неделя	25
Итого за 7 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 компетенции ПК-4 - способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию базового уровня необходимо подготовить и представить результаты мониторинга в виде статьи или доклада. 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 научный доклад и презентацию. 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 студента:

Номер варианта	Номер вопроса	Отлично (100%)	Хорошо (80%)	Удовлетворительно (60%)	Неудовлетворительно (0%)
	1				
	2				
	3				
	4				

Составитель _____ А.А.Меняйлов
(подпись)

«__» _____ 2021 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. выпускающей кафедрой ТиГД
И.В. Огаркова

«__» _____ 2021 г.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола
по дисциплине «Управление персоналом в туризме»

Базовый уровень

Тема 2. Функции, цели, задачи управления персоналом.

1. Подбор и расстановка сотрудников.
2. Требования к составу службы управления персоналом.

Тема 4. Методы управления персоналом.

1. Методы организационного воздействия.
2. Распорядительные методы.
3. Дисциплинарные методы.

Тема 8. Управление персоналом как социальной системой

1. Классификация персонала по категориям.
2. Ролевая структура коллектива.

Тема 12. Организация набора и отбора персонала

1. Особенности пассивных (объявлений) методов подбора работников.
2. Управление процессом набора и отбора кадров: основная технология.

Повышенный уровень

Тема 2. Функции, цели, задачи управления персоналом.

1. Особенности работы с персоналом.

Тема 4. Методы управления персоналом.

1. Экономические методы.
2. Социально-психологические методы.

Тема 8. Управление персоналом как социальной системой

1. Советы руководителю по анализу структуры коллектива.

Тема 12. Организация набора и отбора персонала

1. Управление процессом набора и отбора кадров: оценка эффективности подбора

1. Критерии оценивания компетенций.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

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
7 семестр			
1	Собеседование по темам 1-5	5 неделя	15
2	Собеседование по темам 6-10	10 неделя	15
3	Собеседование по темам 11-18	14 неделя	25
Итого за 7 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 компетенции ПК-4 - способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

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 студента:

Номер варианта	Номер вопроса	Отлично (100%)	Хорошо (80%)	Удовлетворительно (60%)	Неудовлетворительно (0%)
	1				
	2				
	3				
	4				

Составитель _____ А.А.Меняйлов
(подпись)

« _ » _____ 2021 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. выпускающей кафедрой ТиГД

И.В. Огаркова

«__» _____ 2021 г.

**Вопросы к экзамену
по дисциплине «Управление персоналом в туризме»**

Базовый уровень

Знать:

1. Понятие категории персонал
2. Функции, цели, задачи управления персоналом
3. Аспекты совершенствования управления персоналом
4. Классификация персонала по категориям
5. Анализ концепций управления персоналом
6. Философия управления персоналом
7. Закономерности и принципы управления персоналом
8. Методы воздействия на персонал (взаимодействие и взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом).
9. Система управления персоналом организации, ее место и роль в целостной системе управления предприятием.
10. Основные подсистемы системы управления персоналом
11. Современная концепция управления персоналом.
12. Распределение функции системы управления персоналом в условиях сложившейся на предприятии организационной структуры
13. Организационная структура службы управления персоналом
14. Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии
15. Основные цели кадрового планирования
16. Планирование потребности в персонале: сущность и методы (расчет численности производственного, административно-управленческого, обслуживающего персонала).
17. Сущность профессиональной ориентации. Понятие категории «набор персонала»
18. Оперативный план работы с персоналом: сущность, исходные данные, содержание
19. Отбор работников и его значение для деятельности организации
20. Методы отбора

Уметь,

Владеть:

21. Сущность найма на работу, кадровая политика организации
22. Функции менеджеров по управлению персоналом в процессе отбора кадров и критерии отбора.
23. Содержание работы по формированию и подготовке кадрового резерва и требования к организации его обучения
24. Оформление трудовых отношений. Трудовой договор

25. Адаптация персонала как условие эффективного функционирования и развития организации.
26. Социальная адаптация в коллективе и ее задачи.
27. Цели адаптации.
28. Условия, влияющие на адаптацию работников
29. Организация управления трудовой адаптацией персонала
30. Цели обучения персонала в организации
31. Переподготовка и ее необходимость
32. Профессиональная подготовка
33. Место и роль повышения квалификации в системе обучения персонала
34. Деловая оценка как важнейшая составляющая обора и развития персонала
35. Основные подходы к оценке труда
36. Показатели эффективной работы подразделений и организации в целом

Повышенный уровень

Знать:

1. Основные виды аттестации персонала. Компоненты аттестации
2. Понятие категории «карьера»
3. Связь карьеры с деловой оценкой персонала
4. Управление деловой карьерой персонала – как непрерывный процесс управления служебно-профессиональным продвижением персонала
5. Профессиональная карьера
6. Внутриорганизационная карьера
7. Этапы карьеры и удовлетворение потребностей работника
8. Типовые модели карьеры
9. Планирование и контроль деловой карьеры
10. Система классификации потребностей
11. Материальные потребности как основ мотивации
12. Взаимосвязь между потребностями организации, индивида и окружающей среды
13. Мотивы и стимулы
14. Современные теории мотивации
15. Сущность и структура оплаты труда
16. Сущность организации труда: расстановка кадров, конкретизация функций персонала, формы разделения труда на предприятии
17. Нормирование труда – как основа рациональной его реорганизации. Совершенствование организации труда
18. Социальный аспект совершенствования организации труда
19. Меры социальной защиты персонала и обязанности социальной службы предприятия
20. Текучесть кадров, оценка и меры по снижению ее уровня
21. Анализ мотивов текучести кадров

Уметь:

Владеть:

22. Управление и лидерство. Формальный и неформальный лидер.
23. Влияние и власть. Сравнение различных методов влияния
24. Способы повышения эффективности руководства
25. Понятие конфликта. Субъект и объект конфликта
26. Типичные причины возникновения конфликтов
27. Виды конфликтов. Роль конфликта в организации.
28. Управление конфликтами и пути их предупреждения
29. Трудовые споры
30. Оценка результатов труда персонала организации

31. Оценка результатов труда – как одна из функций управления персоналом
32. Подходы к оценке труда различных категорий работников
33. Критерии и методы оценки деятельности управленческих кадров: специалистов, служащих и руководителей
34. Обязательные условия эффективной процедуры оценки результатов труда.

1. Критерии оценивания компетенций.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

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
7 семестр			
1	Собеседование по темам 1-5	5 неделя	15
2	Собеседование по темам 6-10	10 неделя	15
3	Собеседование по темам 11-18	14 неделя	25
Итого за 7 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

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. В случае если рейтинговый балл студента по дисциплине по итогам семестра равен 60, то программой автоматически добавляется 32 премиальных балла и выставляется оценка «отлично». Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от 20 до 40 ($20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$), оценка меньше 20 баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
<53	Неудовлетворительно

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

Процедура проведения экзамена осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

Процедура экзамена позволяет проверить сформированность компетенции ПК-4 - способностью организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

В экзаменационный билет включаются 3 вопроса. Вопросы базового уровня позволяют выявить знание студентами основных терминов и понятий дисциплины, сущности рекламной деятельности в гостиничном бизнесе. Вопросы повышенного уровня позволяют выявить владение студентами навыками разработки рекламных кампаний, умение дать анализ рекламной деятельности, основываясь на требованиях, предъявляемых к рекламе в сфере туризма. Студент должен быть готов полно и аргументировано отвечать на вопросы экзаменационного билета. На подготовку к ответу на экзаменационный билет студенту отводится 30 минут.

Оценочный лист студента:

Номер варианта	Номер вопроса	Отлично (100%)	Хорошо (80%)	Удовлетворительно (60%)	Неудовлетворительно (0%)
	1				
	2				
	3				
	4				

Составитель _____ А.А.Меняйлов
(подпись)

«__» _____ 2021 г.