

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 21.05.2025 16:19:57

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

Заместитель директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал) СКФУ

Н.В. Данченко

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Навыки эффективного управления в индустрии гостеприимства»**

Направление подготовки
Направленность (профиль)

43.04.03 Гостиничное дело
Стратегии устойчивого развития гостиничной и
санаторно-курортной деятельности

Год начала обучения

2025

Форма обучения

заочная

Реализуется в семестре

3

Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Навыки эффективного управления 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 «Навыки эффективного управления в индустрии гостеприимства» в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело

3. Разработчик: Огаркова И.В., доцент кафедры туризма и гостиничного дела, кандидат педагогических наук, доцент

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Огаркова И.В. –зав. кафедрой туризма и гостиничного дела

Члены комиссии:

Гарбузова Т.Г. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Карташева О.А.– доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Представитель организации-работодателя:

Козлов Виктор Сергеевич - начальник службы приема и размещения ООО «Ключевой Элемент»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Навыки эффективного управления в индустрии гостеприимства».

« ____ » _____

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворит ельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор: ИД-1</i> Применяет правовые основы системы управления при разработке командной стратегии	Не способен к применению правовых основ системы управления при разработке командной стратегии	С трудом применяет правовые основы системы управления при разработке командной стратегии	На достаточно хорошем уровне способен применять правовые основы системы управления при разработке командной стратегии	На высоком профессиональ ном уровне способен применять правовые основы системы управления при разработке командной стратегии
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор: ИД-2</i> Осуществляет анализ зарубежного и отечественного опыта в управлении персоналом, создании интеллектуального потенциала	Не способен осуществлять анализ зарубежного и отечественного опыта в управлении персоналом, создании интеллектуальн ого потенциала	С трудом осуществляет анализ зарубежного и отечественного опыта в управлении персоналом, создании интеллектуальн ого потенциала	На достаточно хорошем уровне способен осуществлять анализ зарубежного и отечественного опыта в управлении персоналом, создании интеллектуальн ого потенциала	На высоком профессиональ ном уровне осуществляет анализ зарубежного и отечественного опыта в управлении персоналом, создании интеллектуальн ого потенциала
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор: ИД-3</i> Применяет методы организационно- управленческой деятельности	Не способен применять методы организационно- управленческой деятельности	С трудом применяет методы организационн о- управленческо й деятельности	На достаточно хорошем уровне способен применять методы организационн о- управленческо й деятельности	На высоком профессиональ ном уровне применяет методы организационн о- управленческо й деятельности
Результаты обучения по	Не способен осуществлять	С трудом осуществляет	На достаточно хорошем	На высоком профессиональ

дисциплине: <i>Индикатор: ИД-4</i> Осуществляет анализ команды как системы, определяет функции и роли членов команды	анализ команды как системы, определять функции и роли членов команды	анализ команды как системы, определяет функции и роли членов команды	уровне способен осуществлять анализ команды как системы, определять функции и роли членов команды	ном уровне осуществляет анализ команды как системы, определяет функции и роли членов команды
--	--	--	---	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		Задачи правового обеспечения управления персоналом.	УК-3 ИД-1
2.		Основные законодательные акты в управлении персоналом.	УК-3 ИД-1
3.		Зарубежный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами.	УК-3 ИД-2
4.		Формы построения взаимоотношений с сотрудниками.	УК-3 ИД-3
5.		Методы воздействия на коллектив.	УК-3 ИД-3
6.		Распределение задач по степени их приоритетности.	УК-3 ИД-3
7.		Управление временем, качеством и ресурсами.	УК-3 ИД-3
8.		Стили и методы руководства.	УК-3 ИД-3
9.		Виды делегирования	УК-3 ИД-3
10.		Методы и формы контроля.	УК-3 ИД-3
11.		Обратная связь по результатам контроля. Виды обратной связи.	УК-3 ИД-3
12.		Правила критики и поощрения.	УК-3 ИД-3
13.		Денежные и нематериальные, постоянные и переменные формы мотивирования.	УК-3 ИД-3
14.		Денежные и нематериальные, постоянные и переменные формы мотивирования.	УК-3 ИД-3
15.		Методы набора и отбора персонала.	УК-3 ИД-4
16.		Функции и роль менеджера.	УК-3 ИД-4
17.		Основные базовые менеджерские функции.	УК-3 ИД-4
18.		Профессиональные качества менеджера.	УК-3 ИД-4
19.		Ключевые навыки фасилитатора.	УК-3 ИД-4
20.		Техники эффективной фасилитации.	УК-3 ИД-4
21.	г	Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.	УК-3 ИД-4

22.	а	Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; б) найма рабочих на предприятие; в) отбора персонала на определенную должность; г) соблюдения действующего законодательства; д) достижения стратегических целей предприятия.	УК-3 ИД-2
23.	в	Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; в) расходы на повышение квалификации персонала; г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.	УК-3 ИД-2
24.	д	Какой раздел не содержит должностная инструкция? а) «Общие положения»; б) «Основные задачи»; в) «Должностные обязанности»; г) «Управленческие полномочия»; д) «Выводы».	УК-3 ИД-2
25.	а	Вид организационного документа, который определяет порядок образования, структуру и организацию работы предприятия: а) устав б) инструкция в) положение	УК-3 ИД-1

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

3. 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.