

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 22.04.2024 11:46:58

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58480412a218e198f

**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
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

43.04.02 Туризм

Инновационные технологии в
гостиничном и туристическом бизнесе

2024

очная

1

Введение

1. Назначение: 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 гостеприимстве» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 43.04.02 Туризм.

3. Разработчик: Меняйлов А.А., доцент кафедры туризма и гостиничного дела, кандидат исторических 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

Емцева Н.С. – доцент кафедры туризма и гостиничного дела

Представитель организации-работодателя:

Шрайнер Анастасия Васильевна - директор ООО «Территория туризма»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 43.04.02 Туризм и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление персоналом в туризме и гостеприимстве».

_____ г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-3. Способен оценивать эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и плана реализации стратегии развития предприятий сферы туризма и индустрии гостеприимства				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-3 Проводит оценку эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий сферы туризма и индустрии гостеприимства	Не знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Частично знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Хорошо знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Отлично знает источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания
ИД-2 ПК-3 Формирует план реализации стратегии туристского предприятия с использованием программно-	Не умеет организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать координацию действий со всеми	Частично умеет организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать координацию действий со всеми	Хорошо умеет организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать координацию	В совершенстве умеет - организовывать взаимодействие в группе, обеспечивать

целевого подхода	функциональным и подразделениями гостиничных предприятий	функциональными подразделениями гостиничных предприятий -	действий со всеми функциональными подразделениями гостиничных предприятий	координацию действий со всеми функциональными подразделениями гостиничных предприятий
ИД-3 Взаимодействует с собственниками и партнерами по бизнесу	ПК-3 Не знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Частично знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Хорошо знает - типы и основания власти и лидерства в гостиницах, стили руководства - основы управления персоналом гостиничных предприятий - источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания	Отлично знает источники и перечень нормативно-правовых актов в гостиничной сфере, в том числе по управлению гостиничным предприятием - структуру и основные требования внутрифирменных стандартов гостиничного обслуживания

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.		Понятие категории персонал	ПК-3
2.		Функции, цели, задачи управления персоналом	ПК-3
3.		Аспекты совершенствования управления персоналом	ПК-3
4.		Классификация персонала по категориям	ПК-3
5.		Анализ концепций управления персоналом	ПК-3
6.		Закономерности и принципы управления персоналом	ПК-3
7.		Сущность профессиональной ориентации. Понятие категории «набор персонала»	ПК-3
8.		Система управления персоналом организации, ее место и роль в целостной системе управления предприятием	ПК-3
9.		Основные подсистемы системы управления персоналом	ПК-3
10.		Современная концепция управления персоналом	ПК-3
11.		Распределение функции системы управления персоналом в условиях сложившейся на предприятии организационной структуры	ПК-3
12.		Организационная структура службы управления персоналом	ПК-3
13.		Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии	ПК-3
14.		Основные цели кадрового планирования	ПК-3
15.		Оперативный план работы с персоналом: сущность, исходные данные, содержание	ПК-3
16.		Отбор работников и его значение для деятельности организации	ПК-3
17.		Методы отбора	ПК-3
18.		Сущность найма на работу, кадровая политика организации	ПК-3
19.		Функции менеджеров по управлению персоналом в процессе отбора кадров и критерии отбора	ПК-3
20.		Содержание работы по формированию и подготовке кадрового резерва и требования к организации его обучения	ПК-3
21.	д	Японскому менеджменту персонала не относится: а) пожизненный наем на работу; б) принципы старшинства при оплате и назначении;	ПК-3

		в) коллективная ответственность; г) неформальный контроль; д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.	
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 для занимания определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия.	ПК-3
23.	а	Человеческий капитал - это: а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность. б) вкладывание средств в средства производства; в) нематериальные активы предприятия. г) материальные активы предприятия; д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.	ПК-3
24.	б	Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности; б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности; в) освобождение рабочего; г) понижение рабочего в должности; д) повышение рабочего в должности.	ПК-3
25.	в	Профессиограмма - это:	ПК-3

		а) перечень прав и обязанностей работников; б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии; в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку. г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции; д) перечень всех профессий.	
26.	в	Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это: а) приспособление, уступчивость; б) уклонение; в) противоборство, конкуренция; г) сотрудничество; д) компромисс.	ПК-3
27.	б	Комплексная оценка работы - это: а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов; б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов; в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов; г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой. д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.	ПК-3
28.	г	Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:	ПК-3

		а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу; б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным; в) существует децентрализация управления организацией; г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат. д) существует централизация управления организацией.	
29.	д	Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики: а) функциональная; б) тактическая; в) управляющая; г) обеспечивающая; д) стратегическая.	ПК-3
30.	б	Целью какой школы было создание универсальных принципов управления: а) школа научного управления; б) классическая школа или школа административного управления; в) школа человеческих отношений; г) школа науки о поведении; д) школа науки управления или количественных методов.	ПК-3

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.