

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 14:54:38

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

Н.В. Данченко

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА**

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется в семестре

43.03.03 Гостиничное дело

Управление гостиничным и санаторно-курортным бизнесом

2025

очная

заочная

 6

 6

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 Гарбузова Т. Г.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

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

Члены комиссии:

Казначеева А.А. – 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 43.03.03 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».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворитель но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 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 потребностей департаментов (служб, отделов) предприятий индустрии гостеприимства в персонале	Не определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. Не осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционно-регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	Частично определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. Частично осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционно-регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	Определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. Осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляци	В совершенстве определяет количественную и качественную потребность гостиничного предприятия в персонале в будущем и оценивает то, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена. В совершенстве осуществляет кадровое планирование потребности персонала гостиничного предприятия с помощью различных методов (корреляционн-регрессионный, метод экспертных оценок и др.).

			онно-регрессионный, метод экспертных оценок и др.). Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.	Проводит процедуру оценки планирования потребности персонала гостиничного предприятия.
--	--	--	--	--

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.		Субъекты управления карьерой	ИД-1 ПК-1
2.		Развитие карьеры в организации	ИД-1 ПК-1
3.		Цели карьеры в организации	ИД-1 ПК-1
4.		Проблема выбора вида карьеры	ИД-1 ПК-1
5.		Основные этапы деловой карьеры	ИД-1 ПК-1
6.		Поиск работы	ИД-1 ПК-1
7.		Собеседование с работодателем	ИД-1 ПК-1
8.		Управление карьерой персонала как система	ИД-1 ПК-1
9.		Положение о карьере	ИД-1 ПК-1
10.		Адаптация в коллективе	ИД-1 ПК-1
11.		Планирование карьеры: значение, особенности и виды принимаемых решений	ИД-1 ПК-1
12.		Методика планирования карьерного развития персонала управления	ИД-1 ПК-1
13.		Основные задачи системы работы с кадровым резервом	ИД-1 ПК-1
14.		Источники формирования резерва кадров	ИД-1 ПК-1
15.		Понятие профессионально важных качеств	ИД-1 ПК-1
16.		Понятие профессионального самоопределения	ИД-1 ПК-1
17.		Объективная самооценка	ИД-1 ПК-1
18.		Оценка ситуации и собственных возможностей	ИД-1 ПК-1
19.		Виды целей. Постановка целей	ИД-1 ПК-1
20.		Основные способы трудоустройства	ИД-1 ПК-1
21.	б	Управление деловой карьерой это: а) результат достижений человеком осознанных позиций в трудовой деятельности, связанный с профессиональным и должностным ростом б) комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации	ИД-1 ПК-1

		в) одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов	
22.	б	Чем характеризуется комбинированная карьера: а) связана с изучением новых этапов, которые могут быть как вынужденными, так и добровольными б) связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменной профессии, профессиональной переориентации в) представляет собой «прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы»	ИД-1 ПК-1
23.	а	Характерной для периодов с нестабильной, кризисной экономикой, называется тип карьеры а) последовательно-кризисный б) авантюрный в) традиционный	ИД-1 ПК-1
24.	б, г	Необходимыми качествами для построения карьеры являются: а) агрессивность б) коммуникабельность в) пассивность г) целеустремленность	ИД-1 ПК-1
25.	г	Линейную карьеру также называют: а) горизонтальной б) стремительной в) современной г) традиционной	ИД-1 ПК-1
26.	б	Автором каких типологий карьеры выступал А.Я. Кибанов: а) профессиональная и внутриорганизационная	ИД-1 ПК-1

		б) обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная в) функционально-специализированная и институционально-специализированная г) образовательная, научная, трудовая, политическая и т.д.	
27.	б	Оценка карьерного потенциала позволяет: а) оценить уровень заработной платы б) руководителю и работнику обсудить и связать прошлое исполнение, интересы карьеры и потребности в повышении квалификации в последовательный план карьерного продвижения в) выявить недостатки в работе сотрудника г) оценить отношение сотрудника с коллективом и руководством	ИД-1 ПК-1
28.	г	Карьерограмма обычно составляется на: а) 6 месяцев б) 1-2 года в) 1 год г) 5-15 лет	ИД-1 ПК-1
29.	б	При осуществлении модели карьеры «змея» используется: а) рекрутинг б) ротация в) поиск персонала г) аттестация	ИД-1 ПК-1
30.	б	Квалификация — это: а) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда б) степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы в) изменение статуса человека в организации г) поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности	ИД-1 ПК-1

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной формы обучения.

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.