

Министерство культуры Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»
Факультет социально-культурных технологий
Кафедра управления и экономики социально-культурной сферы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине
МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
43.04.02 «Туризм»

Профиль подготовки
«Экономика и управление в сфере туризма»

Квалификация (степень) выпускника
магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Год набора - 2023

Утвержден на заседании кафедры
управления и экономики социально-культурной сферы
19.05.2023 г., протокол № 12.

Составитель: Долгих Т. В.

Кемерово

Фонд оценочных средств

1. Перечень оцениваемых компетенций:

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления;

ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций		
	знать	уметь	владеть
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Анализ проблемных ситуаций и осуществлять декомпозицию на отдельные задачи (31)	Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составлять модель, определять ограничения, вырабатывать критерии, оценивать необходимость дополнительной информации) (У1)	Владеть методикой формирования возможных вариантов решения задач (В1)
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		Демонстрировать понимание принципов командной работы (знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом) (У2)	Владеть методикой руководства членами команды для достижения поставленной задачи (В2)
ПК-3 Способен применять научные концепции исследования и моделирования для обоснования стратегических решений по развитию сферы туризма на различных уровнях управления		Уметь обосновывать выбор научных концепций и методов исследования и моделирования развития сферы туризма (У3) Уметь проводить предпроектный анализ с применением современных методов научных исследований (У4)	Владеть методикой исследования и моделирование развития рынка туристских услуг, обоснование стратегических решений по развитию предприятий сферы туризма (В3)
ПК-4 Способен осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма		Уметь осуществлять научно-аналитическое обоснование выбора организационно-управленческих инноваций для их применения на предприятиях сферы туризма (У5) Уметь применять научные методы исследования при проведении экспертизы организационно-управленческих инноваций,	

		планируемых к применению на предприятиях сферы туризма (У6)	
--	--	---	--

3. Формируемые компетенции в структуре учебной дисциплины и средства их оценивания

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код оцениваемой компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ)	Оценочное средство
Раздел 1. Управление персоналом организации в современных условиях				
1.1	Система управления персоналом в современной организации	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(31) (У6)	Проверка результатов практических заданий
1.2	Процесс подбора персонала	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(31) (У3)	Защита реферата
1.3	Адаптация и мотивация	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(31)	Проверка результатов практических заданий
Раздел 2. Оценка персонала. Обучение персонала				
2.1	Обучение персонала	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(У2) (У4) (В1) (В3)	Контрольные вопросы по теме
2.2	Процесс управления оплатой работника	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(31) (У2)	Проверка результатов практических заданий; тестовый контроль, защита реферата
2.3	Оценка эффективности управления персоналом	УК-1, УК-3, ПК-3, ПК-4	(31) (У1) (У5)	Проверка результатов практических заданий

4. Оценочные средства по дисциплине для текущего контроля и описание критериев оценивания

4.1. Описание критериев оценивания компетенций на различных уровнях их формирования

При выставлении оценки преподаватель учитывает: логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи.

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Результаты обучения студента свидетельствуют:

З) об усвоении им некоторых элементарных знаний, но студент не владеет понятийным аппаратом изучаемой предметной области (учебной дисциплины);

У) не умеет установить связь теории с практикой;

В) не владеет способами решения практико-ориентированных задач.

Первый уровень - пороговый («удовлетворительно»). Достигнутый уровень оценки результатов обучения студента показывает:

З) знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью; студент раскрывает содержание вопроса, но не глубоко, бессистемно, с некоторыми неточностями;

У) слабо, недостаточно аргументированно может обосновать связь теории с практикой;

В) способен понимать и интерпретировать основной теоретический материал по дисциплине.

Второй уровень повышенный («хорошо»). Студент на должном уровне:

З) раскрывает учебный материал: даёт содержательно полный ответ, требующий незначительных дополнений и уточнений, которые он может сделать самостоятельно после наводящих вопросов преподавателя;

У) демонстрирует учебные умения и навыки в области решения практико-ориентированных задач;

В) владеет способами анализа, сравнения, обобщения и обоснования выбора методов решения практико-ориентированных задач.

Третий уровень продвинутый («отлично»). Студент, достигающий должного уровня:

З) даёт полный, глубокий, выстроенный логично по содержанию вопроса ответ, используя различные источники информации, не требующий дополнений и уточнений;

У) доказательно иллюстрирует основные теоретические положения практическими примерами;

В) способен глубоко анализировать теоретический и практический материал, обобщать его, самостоятельно делать выводы, вести диалог и высказывать свою точку зрения.

По конкретной дисциплине содержание уровня может быть представлено как в полном объеме (З+У+В), так в частичном (З; З+У; З+В; У+В; У; В).

4.2 Критерии оценивания вопросов для устного опроса

В чем суть управления персоналом в системе менеджмента организации? Каковы основные принципы управления персоналом? Охарактеризуйте эволюцию концепций управления персоналом. Дайте характеристику структуры системы управления персоналом. Охарактеризуйте внешнюю и внутреннюю среду системы управления персоналом.

Критерии оценивания

Знания темы учебной дисциплины, продемонстрированные в ходе устного опроса, оцениваются 0 - 2 баллов. Результаты устного опроса оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

- обучающийся свободно владеет материалом учебной дисциплины - 2 балла;
- ответы обучающегося на вопросы не полны, не точны - 1 балл;
- обучающийся не участвует в устном опросе или дает неправильные ответы - 0 баллов.

4.3 Критерии оценивания рефератов по дисциплине

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Принципы управления персоналом.
3. Эволюция концепций управления персоналом.
4. Понятие и структура системы управления персоналом.
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.

Критерии оценивания

Тема реферата выбирается из списка, рекомендованного преподавателем; также возможен вариант самостоятельного выдвижения студентом темы, при условии обязательного согласования с преподавателем.

Реферат представляет собой развернутое изложение рассматриваемого вопроса в соответствии с заданной структурой (требования к структуре представлены в электронном учебно-методическом комплексе дисциплины, размещенном на сайте «Электронная образовательная среда КемГИК»).

Реферат оценивается по каждому из представленных критериев:

- отражение всех заданных аспектов - 2 балла;
- глубина владения материалом, грамотность и логичность изложения материала - 1 балл;
- качество оформления реферата (отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, правильность оформления текстовой части) - 1 балл.

Таким образом, максимальное количество баллов за доклад реферат составляет 4 балла.

4.4. Критерии оценивания практических занятий

В ходе освоения учебной дисциплины предусмотрено 12 практических работ

Критерии оценивания:

- работа выполнена в полном объеме, даны правильные, развернутые ответы на контрольные вопросы - 5 баллов;
- работа выполнена в полном объеме, даны неточные или неполные ответы на контрольные вопросы - 4 балла;
- работа выполнена в полном объеме, даны неправильные ответы на контрольные вопросы - 3 балла;
- работа выполнена не в полном объеме, даны неточные или неполные ответы на контрольные вопросы - 2 балла;
- работа выполнена не в полном объеме, даны неправильные ответы на контрольные вопросы - 1 балл;
- работа не выполнена - 0 баллов.

5 Оценочные средства по дисциплине для промежуточного контроля**5.1 Вопросы к экзамену**

Обязательным условием допуска к экзамену является выполнение всех практических заданий по курсу и прохождение тестовых заданий. Среднее арифметическое значение всех полученных оценок в ходе текущей аттестации может служить основанием для допуска.

В тестовом задании представлены вопросы, которые имеют закрытый и открытый характер.

	Вопрос	Ответ
1	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Главная цель изучения курса «Управление персоналом»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение вопросов научной организации труда; 2. Изучение целенаправленного воздействия администрации на персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников; 3. Формирование системы знаний в области экономики труда; 4. Изучение социологии трудовой деятельности; 5. Формирование системы взглядов на психологию и физиологию человека. 	<p>2. Изучение целенаправленного воздействия администрации на персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников</p>
2	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Дисциплина «Менеджмент персонала» изучает:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Закономерности психоанализа; 2. Психологию и социологию труда; 3. Формирование и использование человеческих ресурсов организации; 4. Производственные отношения; 5. Производительные силы. 	<p>3. Формирование и использование человеческих ресурсов организации</p>
3	<p><i>Впишите пропущенное слово.</i></p> <p>«Знания, навыки, умения и опыт работников, используемые для выпуска продукции или оказания услуг, - это _____»</p>	<p>Человеческий капитал</p>
4	<p><i>Впишите пропущенное слово.</i></p> <p>«Степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы, - это _____»</p>	<p>Квалификация</p>
5	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Разделение труда, неотделимое от профессии, специализации</p>	<p>5. Функциональным</p>

	<p>работников, которые являются постоянными участниками всех трудовых процессов организаций. принято называть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общественным; 2. Частным; 3. Единичным; 4. Профессиональным; 5. Функциональным. 	
6	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Среди инновационных функций службы управления персоналом выделяют функции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Воспитательную; 2. Административную; 3. Правового и информационного обеспечения; 4. Проведение исследования в области стимулирования; 5. Контроль за численностью персонала. 	4. Проведение исследования в области стимулирования
7	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Наиболее простые формы связи существуют между субъектом и объектом управления, во главе каждого подразделения стоит один руководитель, а каждый сотрудник отдела подчиняется только указанному руководителю в организационной структуре:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Элементарной; 2. Линейной; 3. Функциональной; 4. Комбинированной; 5. Продуктовой. 	2. Линейной
8	<p><i>Впишите пропущенное слово.</i></p> <p>«Один из критериев оценки информации, который основан на том, что информация должна быть представлена в удобном для обработки виде, называется _____»</p>	Доступность
9	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Причиной сопротивления к обучению со стороны работников может стать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Недоверие к руководству, старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников, страх перед новым. 2. Низкая оплата труда; 3. Дальность проживания от места обучения; 4. Не обеспечение форменной одеждой; 5. Плохие условия труда. 	1. Недоверие к руководству, старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников, страх перед новым
10	<p><i>Впишите пропущенное слово.</i></p> <p>«Планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения, – это _____»</p>	Подготовка
11	<p><i>Выберите один вариант ответа.</i></p> <p>Между какими субъектами обычно заключается ученический договор:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Учебное заведение – работодатель; 2. Работодатель – работник; 3. Преподаватель – работник; 	2. Работодатель – работник

	4. Работник – работник; 5. Учебное заведение – работодатель – работник.	
12	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Переподготовка кадров осуществляется: 1. Для обучения работников новым методам работы; 2. Получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии; 3. Повышения уровня знаний работников в уже освоенной области; 4. Повышения уровня заработной платы; 5. Улучшения психологического климата в коллективе.	2. Получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии
13	<i>Выберите один вариант ответа.</i> К методам обучения на рабочем месте не относится: 1. Наставничество; 2. Ротация кадров; 3. Стажировка; 4. Производственный инструктаж; 5. Деловые игры	5. Деловые игры
14	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Поведенческое моделирование – это: 1. Изучение теории организационного поведения; 2. Создание ситуации, в которой ученик должен продемонстрировать модель своего поведения; 3. Перемещение сотрудника на другую должность в целях получения новых навыков; 4. Изучение психологического климата в организации; 5. Анализ учебного примера, когда обучающиеся играют предложенные им роли в ситуации и затем разбирают принятые ими самими управленческие решения.	2. Создание ситуации, в которой ученик должен продемонстрировать модель своего поведения
15	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Экономическая эффективность определяется как: 1. Улучшение условий деятельности; 2. Соотношение результатов и затрат; 3. Увеличение товаров; 4. Внедрение инноваций;	2. Соотношение результатов и затрат
16	<i>Выберите один вариант ответа.</i> При классификации факторов, влияющих на экономическую эффективность, по их содержанию не выделяются: 1. Научно-технические факторы; 2. Экономические факторы; 3. Факторы косвенного воздействия; 4. Физиологические факторы; 5. Организационные факторы	3. Факторы косвенного воздействия
17	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Общий критерий экономической эффективности – это: 1. Минимизация затрат живого труда; 2. Осуществление миссии организации при минимальных затратах; 3. Экономия материалов; 4. Ускорение оборачиваемости оборотных средств; 5. Сокращение сроков окупаемости капиталовложений.	2. Осуществление миссии организации при минимальных затратах
18	<i>Выберите один вариант ответа.</i> К социальным расходам не относятся:	1. Затраты на премирование

	1. Затраты на премирование работников; 2. Компенсация расходов; 3. Оплата медицинских; 4. Оплата спецодежды.	работников
19	<i>Выберите один вариант ответа.</i> Для расчёта годового экономического эффекта от улучшения организации труда персонала не требуются данные: 1. О себестоимости продукции до и после улучшения труда; 2. О годовом объёме выпуска продукции (работ) после проведения этих мероприятий; 3. О затратах на улучшение условий труда; 4. О нормативном коэффициенте; 5. О квалификации работников.	2. О годовом объёме выпуска продукции (работ) после проведения этих мероприятий
20	<i>Выберите один вариант ответа.</i> К проявлению социальной эффективности не относится: 1. Самостоятельность; 2. Свобода; 3. Увеличение прибыли; 4. Травматизм	3. Увеличение прибыли

Шкала оценивания:

Тестирование обучающихся проводится после изучения дисциплины в соответствии с настоящей программой и является обязательным для всех студентов. Тесты включены в учебно-методический комплекс дисциплины, размещенный в «Электронной образовательной среде КемГИК».

Тесты включают 20 тестовых заданий. Результаты тестирования оцениваются в баллах в соответствии со следующими критериями:

- 100-90% (20-18 правильных ответов) - 20-18 баллов, «отлично»;
- 89-75% (17-15 правильных ответов) - 17-15 баллов, «хорошо»;
- 74-60% (14-12 правильных ответов) - 14-12 баллов, «удовлетворительно»;
- ниже 60% (11 и менее правильных ответов) - 11 и менее баллов, «неудовлетворительно».

5.2 Методика и критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Критерии оценивания

Знания, умения и навыки обучающихся при промежуточной аттестации **в форме экзамена** определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Общие правила оценки успеваемости обучающегося в течение семестра

<i>Виды работ</i>	<i>Количество баллов</i>
Практическое задание	Максимум $5 \times 12 = 60$ баллов
Устный опрос	Максимум $2 \times 6 = 12$ баллов
Подготовка реферата	Максимум $4 \times 2 = 8$ баллов
Тестирование	Максимум 20 баллов
<i>Итого за семестр:</i>	Максимум – 100 баллов

«Отлично» выставляется, если обучающийся достиг продвинутого уровня формирования компетенций – обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

«Хорошо» выставляется, если обучающийся достиг повышенного уровня формирования компетенций – обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу

излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

«Удовлетворительно» выставляется, если обучающийся достиг порогового уровня формирования компетенций – обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

«Неудовлетворительно» соответствует нулевому уровню формирования компетенций; обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

Шкала перевода баллов в оценки при промежуточной аттестации в форме экзамена

Уровень формирования компетенции	Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Продвинутый	Отлично	90	100
Повышенный	Хорошо	75	89
Пороговый	Удовлетворительно	60	74
Нулевой	Неудовлетворительно	0	59