

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление персоналом в гостиничной сфере

Код модуля
1157854(0)

Модуль
Гостиничный менеджмент

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Томилова Светлана Васильевна	кандидат педагогических наук, доцент	Доцент	управления в сфере физической культуры и спорта

Согласовано:

Управление образовательных программ

С.А. Иванченко

Авторы:

- Томилова Светлана Васильевна, Доцент, управления в сфере физической культуры и спорта

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление персоналом в гостиничной сфере**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Реферат	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление персоналом в гостиничной сфере**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, стремление к выстраиванию партнерского взаимодействия П-1 - Работая в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

<p>клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач</p>		
<p>ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом</p>	<p>Д-1 - Проявлять аналитические умения З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя методологию научных теорий и концепций</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат</p>
<p>ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат</p>

	<p>профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	
<p>ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат</p> <p>Д-2 - Проявлять коммуникативные умения</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>
<p>ПК-1 -Способен управлять ресурсами департаментов (служб, отделов) гостиничного комплекса</p>	<p>З-1 - Упорядочивать данные, полученные от различных служб гостиничного комплекса</p> <p>П-1 - Устанавливать способы взаимодействия служб и персонала в организации</p> <p>У-2 - Разработать план работы служб организации</p> <p>У-3 - Решать задачи, касающиеся построения командных связей в организации</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p>
<p>ПК-2 -Способен взаимодействовать с потребителями</p>	<p>У-1 - Решать конфликты внутри и вне организации</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-4 -Способен управлять материальными ресурсами и персоналом департаментов (служб, отделов) предприятия питания</p>	<p>З-1 - Упорядочить информацию, поступающую от департаментов компании</p> <p>З-2 - Выделить сильные и слабые места в деятельности организации</p> <p>П-3 - Принимать управленческие решения для</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	коррекции намеченных ранее планов	
ПК-5 -Способен взаимодействовать с партнерами и заинтересованными сторонами	3-2 - Изложить основы организации деятельности гостиниц	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.40		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	4,3	50
<i>контрольная работа</i>	4,7	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.60		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>реферат</i>	4,12	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.40		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.60		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения.

	Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.
--	--

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Аттестация персонала гостиничного предприятия.
 2. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
 3. Содержательные теории мотивации. применение их в практике управления персоналом гостиничного предприятия.
 4. Формы и методы обучения персонала.
 5. Процессуальные теории мотивации. Применение их в практике управления персоналом.
 6. Формы стимулирования персонала.
 7. Управление карьерой. Типы карьер. Этапы развития карьеры.
 8. Стратегическое управление персоналом.
 9. Набор, отбор найм персонала. Этапы отбора. Эффективность отбора персонала.
 10. Построение системы управления персоналом организации. Принципы, организационная структура.
 11. Структура персонала на гостиничном предприятии.
 12. Источники привлечения персонала (внешние и внутренние).
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Функции отделов службы управления персоналом. Обеспечение реализации функций.
2. Маркетинг персонала.
3. Стратегическое управление персоналом.

Примерные задания

Письменно в формате эссе проанализировать одну из вышеуказанных тем. Объем - 3-5 страниц.

Примерные вопросы к контрольной работе:

1. Какие функции выполняет менеджер по персоналу в организации?
2. Как осуществляется маркетинговое исследование персонала организации?
3. Приведите примеры стратегий управления персоналом с оценкой эффективности

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Понятие команды, ее признаки и отличие от группы.
2. Стили управления.
3. Управление персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
4. Антикризисное управление персоналом.
5. Состав кадровой документации, правила ее оформления и хранения.

6. Понятия и виды оценки эффективности управления персоналом.

Примерные задания

Домашние работы представляют эссе объемом 5-7 страниц, предполагающее раскрытие выбранной темы исследования

Примерные вопросы к домашней работе:

1. Проведите сравнительный анализ терминов "команда" и "группа"
 2. Охарактеризуйте существующие стили управления в организации, приведя примеры
 3. Какие задачи стоят перед службой управления персоналом в стадии зарождения организации?
 4. Вы являетесь антикризисным менеджером. Какие меры вы готовы предложить руководству компании для эффективного выхода из кризисной ситуации?
 5. Как организовано кадровое делопроизводство?
 6. Проведите анализ эффективности службы управления персоналом на примере гостиницы
LMS-платформа
1. не предусмотрено

5.2.3. Реферат

Примерный перечень тем

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Основные понятия учебной дисциплины «Управление персоналом».
3. Принципы управления персоналом.
4. Эволюция концепций управления персоналом.
5. Понятие и структура системы управления персоналом (подсистема целей, кадровой стратегии и кадровой политики, функциональная подсистема, информационно-коммуникационная подсистема).
6. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
7. Понятие, цель и принципы кадрового планирования.
8. Виды и этапы кадрового планирования.
9. Методы кадрового планирования.
10. Найм персонала: сущность и содержание понятия.
11. Стратегические подходы к организации привлечения персонала.
12. Принципы и этапы найма персонала.
13. Определение требований к кандидатам на вакансию. Источники привлечения кандидатов на вакансию.
14. Методы привлечения кандидатов на вакансию.
15. Отбор кандидатов на вакансию.
16. Управление процессом сокращения персонала: причины, этапы и стратегические подходы к сокращению персонала.
17. Понятие, цели, виды и этапы адаптации персонала.
18. Методы адаптации персонала, условия и критерии ее эффективности.
19. Основные формы организации труда персонала.
20. Традиционные нестандартные формы организации труда персонала.
21. Новые (постиндустриальные) нестандартные формы организации труда персонала.
22. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение.
23. Классические (традиционные) теории мотивации.
24. Содержательные теории мотивации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Прямые экономические методы стимулирования труда персонала.
27. Косвенные экономические методы стимулирования труда персонала.
28. Социально-психологические методы стимулирования труда персонала.
29. Понятие, цели, виды и механизмы координации работы сотрудников.
30. Понятие, цели, субъекты и виды контроля трудовой деятельности персонала.
31. Методы оценки персонала: управление по целям, управление

результативностью. 30. Аттестация как метод оценки персонала. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).

Примерные задания

Реферат: объем 10-15 страниц, процент заимствований не более 35%, список литературы (не менее 10 источников).

Работа должна раскрыть выбранную тему с теоретической и практической стороны.

На примере темы 13 "Отбор кандидатов на вакансию":

Во введении отразить важность грамотного отбора персонала как существенного механизма деятельности организации

Основная часть раскрывает принципы отбора кандидатов на должность. Привести пример тестирования, интервью с кандидатами, проводимые службой управления персоналом при подборе сотрудников

В заключении привести выводы, рекомендации для оптимизации деятельности службы отбора персонала

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Сущность понятия «Управление персоналом» 2. Структура персонала на гостиничном предприятии. 3. Планирование и прогнозирование потребностей в персонале (качественная и количественная потребность). 4. Источники привлечения персонала (внешние и внутренние). Их преимущество и недостатки. 5. Функции отделов службы управления персоналом. Обеспечение реализации функций. 6. Построение системы управления персоналом организации. Принципы, организационная структура. 7. Стратегическое управление персоналом. 8. Маркетинг персонала. Основные направления персонал маркетинга. 9. Набор, отбор, найм персонала. Этапы отбора, процедура. Эффективность отбора персонала. 10. Оценка кандидатов на вакантную должность. 11. Управление профориентацией и адаптации персонала. Программа адаптации персонала в организации. 12. Организация обучения персонала. Повышение квалификации, переквалификация.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	целенаправленная работа с информацией для	Технология образования в сотрудничестве Технология	ОПК-5	Д-1	Домашняя работа Зачет Контрольная работа

	использования в практических целях	повышения коммуникативно й компетентности Технология создания коллектива			Лекции Практические/сем инарские занятия
--	--	--	--	--	--