

Приложение 2 к РПД
Управление персоналом
43.03.01 Сервис
Направленность (профиль)
Сервис индустрии гостеприимства и общественного питания
Форма обучения – очная
Год набора – 2022

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Экономики и управления
2.	Направление подготовки	43.03.01 Сервис
3.	Направленность (профиль)	Сервис индустрии гостеприимства и общественного питания
4.	Дисциплина (модуль)	Управление персоналом
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2022

2. Перечень компетенций

Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-9).
--

5. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Тема 1. Персонал организации как объект управления. Регулирование социально трудовых отношений персонала. Система управления персоналом	УК-9	основные элементы регулирования социально трудовых отношений персонала; основные элементы системы управления персоналом	использовать основы регулирования трудовых отношений; использовать основные инструменты системы управления персоналом	навыками решения практических задач.	Решение тестовых заданий. Решение ситуационных заданий (кейс-стади). Участие в научно-практической конференции. Подготовка публикации к НПК.
Тема 2. Процесс подбора, отбора и введения в должность персонала организации. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения	УК-9	этапы процессов подбора, отбора и введения в должность персонала организации; содержание процесса управление мотивацией трудового поведения; содержание процесса обучения и развития персонала	использовать алгоритм найма персонала; использовать основные инструменты стимулирования трудового поведения; использовать алгоритм процесса обучения	навыками решения практических задач.	Решение тестовых заданий. Решение ситуационных заданий (кейс-стади). Участие в научно-практической конференции. Подготовка публикации к НПК.
Тема 3. Кадровое делопроизводство в организации Оценка результатов работы по управлению персоналом	УК-9	основные элементы процесса кадрового делопроизводства в организации; основные методы оценки результативности персонала организации	применять на практике основы делопроизводства; оценивать результативность персонала организации.	навыками решения практических задач.	Решение тестовых заданий. Решение ситуационных заданий (кейс-стади). Участие в научно-практической конференции. Подготовка публикации к НПК.

Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы

«не зачтено» – 60 баллов и менее;

«зачтено» – 61-100 баллов

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа обучающегося
10,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями
8,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся глубоко усвоил проблему; - неточности носят несущественный характер; - связывает большинство усвоенных научных положений с практической деятельностью; - аргументирует основные научные положения; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет большинством понятий
6,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
4,0	<ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта, но доклад носит исключительно теоретический характер; - нет связи теории и практики; - делает неполные выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий в рамках основной литературы.
2,0	<ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
0,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом.

4.2. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	1,0
Понятны задачи и ход работы	1,0
Информация изложена полно и четко	1,0

Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1,0
Сделаны выводы	1,0
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1,0
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1,0
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	1,0
Ключевые слова в тексте выделены	1,0
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	1,0
Мах количество баллов	10

4.3. Критерии оценки ситуационных заданий (кейс-стади)

Баллы	Критерии оценивания
6,0	– задача решена, ответ верный, обучающийся сделал вывод.
5,0	– задача решена, обучающийся не смог сделать вывод по результатам решения задачи.
4,0	– задача решена, ответ верный, обучающийся не дает пояснений по ходу решения задачи
3,0	– задача решена, но имеются счетные ошибки (ошибки), ответ не верный.
1,0	– задача решена не верно, но обучающийся правильно избрал формулу(ы)
0	– задача решена не верно

4.4. За выполнение заданий для самостоятельной работы выставляются баллы

Баллы	Критерии оценивания
5,0	– свободное владение профессиональной терминологией; – все ответы даны в полном объеме.
3,0	– грамотное владение профессиональной терминологией; – все ответы даны в достаточно полном объеме, допущены незначительные неточности (в 2-3 вопросах).
1,5	– недостаточное владение профессиональной терминологией; – ответы даны с ошибками (от 5 до 10).
0	– недостаточно владение профессиональной терминологией; – большинство ответов (более 10) даны с ошибками.

4.5. За участие в научно-практической конференции (подготовку выступления по теме, согласованной с преподавателем) выставляются баллы

Баллы	Характеристики ответа обучающегося
10,0	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практикой д-ти; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет понятиями
8,0	- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей;

	<ul style="list-style-type: none"> - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
5,0	<ul style="list-style-type: none"> - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
0,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

4.6. За подготовку статьи к публикации выставляются баллы

Баллы	Характеристики ответа обучающегося
10,0	<ul style="list-style-type: none"> - статья в полной мере отражает содержание выступления; - текст изложен последовательно и грамотно; - представлены источники основной и дополнительной литературы; - тесно привязаны усвоенные научные положения с практикой д-ти; - умело и глубоко обоснованы и аргументированы выдвигаемые идеи; - сделаны полные выводы и обобщения; - оформление статьи в полной мере соответствует требованиям.
8,0	<ul style="list-style-type: none"> - статья в полной мере отражает содержание выступления; - текст изложен последовательно и грамотно; - представлены источники основной и дополнительной литературы; - в основном объеме привязаны усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело и твердо обоснованы и аргументированы выдвигаемые идеи; - сделаны выводы и обобщения; - оформление статьи соответствует требованиям.
5,0	<ul style="list-style-type: none"> - статья недостаточно полно отражает содержание выступления; - текст изложен не достаточно последовательно и грамотно; - представлены источники основной литературы; - допущены несущественные ошибки и неточности; - в целом не достаточно обоснованы и аргументированы идеи; - сделаны общие выводы; - оформление статьи не в полной мере соответствует требованиям.
0,0	<ul style="list-style-type: none"> - обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом; - оформление статьи не соответствует поставленным требованиям.

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

5.1. Типовое задание для решения ситуационных заданий (кейс-стади)

Кейс-стади 1. В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении – чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров – для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4 Другие причины	12	2
Итого	83	32

Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.

Рассчитать:

1. Коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившихся (желающих уволиться).
2. Спрогнозируйте возможность перерастания потенциальной текучести в фактическую на основе расчета коэффициента действенности (реализации желаний).

Решение.

1. Коэффициент фактической текучести ($K_{фт}$) рассчитывается следующим образом:

$$K_{фт} = \frac{Ч_{т}}{Ч_{сс}}$$

Где $Ч_{т}$ - численность рабочих, уволившихся по собственному желанию, а также уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
 $и$ - средняя списочная численность работников.

По данным задачи коэффициент фактической текучести составит:

$$K_{фт} = 32 / 340. = 0,094.$$

2. Коэффициент потенциальной текучести ($K_{пт}$): $K_{пт} = \frac{Ч_{пт}}{Ч_{сс}}$,

где $Ч_{пт}$ - численность работников, не удовлетворенных своей работой на предприятии и имеющих желание уволиться (определяется, как правило, путем социологического опроса):

По данным задачи коэффициент потенциальной текучести составит:

$$K_{пт} = 83 / 340. = 0,244.$$

3. Коэффициент действенности (реализации желаний):

$$K_{д} = K_{фт} / K_{пт}$$

По данным задачи коэффициент действенности (реализации желаний) составит:

$$K_{д} = 0,094 / 0,244 = 0,386.$$

Ответ: $K_{фт} = 0,094$; $K_{пт} = 0,244$; $K_{д} = 0,386$.

5.2. Типовое задание для самостоятельной работы «Скрипт-лист собеседования с претендентом».

Цель: формирование навыков маркетинга персонала в системе государственного и муниципального управления.

Задание. На основании должностной инструкции и описании вакансии разработать скрип-лист для проведения собеседования с претендентом.

Методические указания: Скрипт-лист должен иметь несколько типов вопросов (профессиональных, социально-коммуникативных, перекрестных). Скрипт-лист должен иметь удобный формат для использования и анализа ответов.

Критерии оценивания:

- Знание принципов набора и отбора персонала.
- Умение проектировать собеседование.
- Владение навыками систематизации информации, представления её в рационализированном виде.

Шкала оценивания

Представлен несистематизированный перечень вопросов для претендента с учетом заявленной вакансии	До 3 балла
Скрипт-лист систематизирован, позволяет использовать варианты ведения собеседования	До 10 баллов
Скрипт-лист систематизирован, можно использовать как бланк для собеседования с перспективой автоматизированной обработки	До 15 баллов
Всего баллов	До 15 баллов

5.3. Примерные темы для научно-практических конференций и научных статей

1. Истории успеха и опыт предпринимателей в системе управления персоналом предприятий, организаций и учреждений на территории Мурманской области.
2. Особенности управления персоналом и кадрами в условиях Арктики.
3. Развитие управления персоналом и профессиональными компетенциями на Севере.
4. Направления эффективного управления персоналом в экономике предприятий Арктической зоны РФ.
5. Социальные, экономические и экологические аспекты жизнедеятельности человека на севере России.
6. Особенности нормирования труда и социально-экономические аспекты системы управления персоналом в условиях Севера.

5.4. Примерные темы докладов

1. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Технологии управления развитием персонала.
3. Кадровый аудит.
4. Кадровая политика предприятия.
5. Информационные технологии в управлении персоналом.
6. Маркетинг персонала.
7. Нормирование труда персонала.
8. Концепции управления персоналом.
9. Принципы управления персоналом.
10. Методы управления персоналом.
11. Система управления персоналом.
12. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
13. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
14. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
15. Техническое обеспечение системы управления персоналом.

16. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
17. Система стратегического управления персоналом организации.
18. Кадровое планирование в организации.
19. Набор, отбор и прием персонала.
20. Деловая оценка персонала.
21. Трудовая адаптация персонала.
22. Высвобождение персонала.
23. Организация обучения персонала.
24. Инновации в управлении персоналом.
25. Управление карьерой персонала.
26. Оценка эффективности управления персоналом.
27. Управление конфликтами в организации.
28. Отечественный опыт управления персоналом.
29. Зарубежный опыт управления персоналом.
30. Регламентация труда персонала.
31. Стандарты управления персоналом.
32. Компетентностный подход в управлении персоналом.

5.5. Примерные темы презентаций

Примерные темы презентаций полностью соответствуют примерным темам докладов

5.6. Вопросы к зачету

1. Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал работника»
2. Основные характеристики персонала организации
3. Трудовые коллективы и их роль в управлении организацией
1. Управление конфликтами в трудовых коллективах
2. Содержание социально-трудовых отношений персонала организации
3. Коллективно-договорное регулирование отношений персонала
4. Трудовой договор и трудовая функция работника
5. Принципы и методы системы управления персоналом
6. Основные элементы системы управления персоналом
7. Организационная структура управления персоналом
8. Кадровая политика организации
9. Стратегия управления персоналом
10. Планирование кадрового обеспечения организации
11. Маркетинг персонала.
12. Наем персонала и его виды.
13. Адаптация новых работников.
14. Управление высвобождением персонала.
15. Основные понятия и теории мотивации персонала.
16. Комплексная система мотивации персонала.
17. Виды стимулирования труда и их основное содержание.
18. Организация профессионального обучения и повышения квалификации.
19. Становление и развитие деловой карьеры.
20. Формирование кадрового резерва и работа с ним.
21. Сущность и основные этапы коммуникативного процесса.
22. Создание корпоративной культуры. Этика деловых отношений и работа с ним.
23. Роль оценки персонала в системе управления персоналом. Основные методы оценки персонала.
24. Традиционная система оценки персонала - аттестация.
25. Состав документации управления персоналом.

26. Правила оформления и создания кадровых документов. Организация хранения документов по кадрам (личному составу)
27. Анализ эффективности управления персоналом.
28. Аудит управления персоналом.
29. Профессиональные объединения в области управления персоналом.
30. Зарубежный опыт управления персоналом.