

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бойко Валерий Леонидович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.06.2025 21:27:39  
Уникальный программный ключ:  
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777

Приложение 1  
к рабочей программе по дисциплине  
«Управление персоналом»



## **Оценочные средства по дисциплине Управление персоналом**

Направление подготовки:  
43.03.02 «Туризм»

Направленность (профиль) программы:  
Технология и организация туристских услуг

Уровень высшего образования:  
бакалавриат

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения учебной дисциплины.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы.
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по учебной дисциплине.

## 1. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения учебной дисциплины.

### 1.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы:

Коды компетенций	Содержание компетенций
УК-3	- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ОПК-2	- Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью
ПК-1	- Способен организовать работу исполнителей, принимать решения в организации туристской деятельности

### 1.2. Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенций ОПОП	Индикаторы	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	ПК-1.2. Осуществляет подбор персонала туристской организации в соответствии с профессиональными задачами деятельности	Процессы, обеспечивающие профессиональное развитие персонала в области управления	Применять методы и технологии, направленные на профессиональное развитие персонала	Способами профессионального развития персонала и управлению карьерой
	ПК-1.3. Осуществляет руководство трудовым коллективом, хозяйственными и финансовоэкономическими процессами туристской организации	Теорию и практику деловой оценки персонала, основы формирования программ трудовой мотивации, анализ кадрового потенциала, социальноэкономических показателей по труду	Анализировать кадровый потенциал, социальноэкономические показатели по труду	Методами деловой оценки персонала, формирования программ трудовой мотивации

ОПК-2	ОПК-2.1. Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы	Инфраструктуру и особенности туристских направлений	Консультировать экскурсантов (туристов) по запрашиваемой ими информации посредством рекламных	Методиками доведения до экскурсантов (туристов) запрашиваемой информации посредством
-------	--	---	---	--

			материалов, каталогов, брошюр, путеводителей, публикаций	рекламных материалов, каталогов, брошюр, путеводителей, публикаций
	ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности подразделений объектов туристской сферы	Методы мотивации туристов на приобретение туристских продуктов	Направлять заказ в соответствующее подразделение туроператора	Принципами и методами группового взаимодействия в процессе деятельности, организации и координации деятельности подразделений объектов туристской сферы
	ОПК-2.3. Осуществляет контроль деятельности подразделений объектов туристской сферы	Программу и условия контроля деятельности на маршруте (правила и порядок проезда, трансферов, размещения и питания туристов, план экскурсионного обслуживания)	Осуществлять контроль за своевременным выполнением заказа	Методиками разработки туристских маршрутов, график туристского похода и планы мероприятий, намечает контрольные пункты и сроки выполнения этапов маршрута, изучает сложные участки туристского маршрута

УК-3	УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Основные направления, проблемы, теории и методы взаимодействия с другими членами команды	Анализировать и применять управленческие решения при взаимодействии в коллективе	Принципами и методами группового взаимодействия в процессе трудоустройства и предложений по совершенствованию
	УК-3.3. Использует оптимальные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Теорию и инструментарий для формирования оптимальных методов и норм социального взаимодействия для реализации своей роли, и	Обосновывать и разрабатывать рекомендации по совершенствованию теории и методологии норм социального взаимодействия	Методикой использования основных норм социального взаимодействия
		взаимодействия внутри команды		

## **2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

2.1. Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования: программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся.

2.2. В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе учета и оценки достижений обучающихся степень освоения компетенций оценивается по 100-балльной шкале, которая переводится в традиционную четырёхбалльную систему.

2.3. В ходе текущего контроля успеваемости при ответах на семинарских и практических занятиях, промежуточной аттестации в форме экзамена (зачет с оценкой) обучающиеся оцениваются по четырёхбалльной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

- оценка «отлично» выставляется обучающимся, показавшим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивших основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим

творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

- оценка «хорошо» выставляется обучающимся, показавшим полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, продемонстрировавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, показавшим знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справившимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, ориентирующимся в основной литературе, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающимся, имеющим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2.4. В ходе промежуточной аттестации в форме зачёта обучающиеся оцениваются «зачтено» или «не зачтено»:

- оценка «зачтено» выставляется обучающимся, показавшим знания основного учебно-программного материала, справившимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, ориентирующимся в основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой.

- оценка «не зачтено» выставляется обучающимся, имеющим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.**

#### **3.1. Примерные варианты тестовых оценочных заданий (ТОЗ) для контрольного рубежа в рамках текущего контроля**

Тестовое задание	Оцениваемые индикаторы
------------------	------------------------

<p>J: Управление трудовыми ресурсами – главная производительная сила общества, включающая ...эту часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги</p> <p>+ : трудоспособную часть населения</p> <p>S: К основным историческим типам организационной культуры относится:</p> <p>+ : органическая</p> <p>+ : предпринимательская</p> <p>- : ранжированная -</p> <p>: рекреационная</p>	<p>ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3</p>
<p>S: Управление трудовыми ресурсами отличается от управления человеческими ресурсами:</p> <p>+ : масштабом - : узкостью</p> <p>- : развитием</p> <p>- : стагнацией</p>	<p>УК-3.2; УК-3.3</p>
<p>S: Сегментация РТ – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на:</p> <p>+ : отдельные группы по определенному признаку</p> <p>- : лицам, ищущими подходящую работу</p> <p>- : предпринимателей или их представителей</p> <p>- : половозрастную группу</p>	<p>ПК-1.2; ПК-1.3</p>
<p>S: Верны ли утверждения?</p>	<p>ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-2.3;</p>

<p>А) Управление трудовыми ресурсами дает синергетический эффект, если соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»;</p> <p>Б) Управление трудовыми ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора рабочей силы, найма и расстановки обеспечивает развитие персонала.</p> <p>+: А – да, Б — да  -: А – да, Б — нет  -: А – нет, Б — да  -: А – нет, Б — нет</p> <p>Ж: _____ цели этого вида политики – цели, которые заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия.</p> <p>+: социальные  +: Социальные</p> <p>Q: Установите последовательность формирования диагностических процедур кадровой политики.</p> <p>L1: Разрабатывается информационное обеспечение  L2: Анализируется текущая ситуация  L3: Оценивается соответствие разработанной программы R1:  1  R2: 2  R3: 3</p> <p>S: Внешние факторы, которые влияют на стратегию организаций:</p> <p>+: обстановка на рынке труда +:  законодательные нормы и правила  -: демографическая ситуация в стране  -: уровень образованности населения</p> <p>Ж: Фаза _____ — создание новых ролевых моделей, закрепляющих в культуре организации новые образцы деятельности и поведения, творческое развитие и совершенствование этих моделей на основе постоянного осмысления практики.</p> <p>+: интеграции</p> <p>S: Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртр) – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном</p>	<p>ПК-1.2; ПК-1.3;  УК-3.2; УК-3.3</p>
--	--

<p>возрасте в течение года (<math>N_j</math>) – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, <math>R_v</math> – 2,0 млн.</p>	
---	--

<p>человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Рн) – 1,6 млн. человек.</p> <p>+: 70,2 -: 34,5 -: 47,4</p> <p>S: Что можно отнести к классам диагностики кадровой политики?</p> <p>+: Превентивная +: Реактивная -: Рутинная -: Когнитивная</p>	
<p>S: Стратегия кадровой политики включает:</p> <p>+: стратегию использования персонала -: стратегию услуг социального характера -: стратегию структуры персонала -: прогноз текучести кадров</p>	<p>ОПК-2.1; ОПК2.2; ОПК-2.3; УК-3.2; УК-3.3</p>
<p>S: Укажите направления кадровой политики по использованию трудовых ресурсов?</p> <p>+: Ротация и внутреннее продвижение персонала +: Аттестация -: Установление барьера для набора кадров -: Расширение поиска кадров</p> <p>S: К важным характеристикам работы, привлекающим и отталкивающим рабочую силу, относится:</p> <p>+: степень свободы при решении задач -: характер количественного и качественного планирования персонала - : гибкая/негибкая структура окладов -: характер организации введения в специальность вновь нанятых</p>	<p>ПК-1.2; ПК-1.3; УК-3.2; УК-3.3</p>
<p>S: Отличительной чертой молодежной рабочей силы является:</p> <p>+: высокая мобильность +: высокие шансы вновь трудоустроиться -: процентное соотношение рабочих -: реализации накопленных знаний и навыков</p>	<p>ОПК-2.1; ОПК2.2; ОПК-2.3; ПК-1.2; ПК-1.3</p>

### 3.2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации (к зачету/экзамену)

1. Сущность управления человеческими ресурсами.
2. Концепции управления человеческими ресурсами.
3. Современные тенденции управления человеческими ресурсами.

4. Сравнительный анализ между подходами «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
5. Понятие «персонал» и его качественные характеристики.
6. Структура персонала организации.
7. Система управления персоналом организации, состав подсистем.
8. Методы управления персоналом.
9. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
10. Содержание и задачи кадровой политики предприятия.
11. Типы и этапы формирования кадровой политики.
12. Взаимосвязь кадровой политики и стадии развития предприятия.
13. Понятие кадрового планирования, его цели и задачи.
14. Виды кадрового планирования.
15. Методы определения потребности в персонале.
16. Основные черты стратегии управления персоналом.
17. Факторы внутренней среды, влияющие на формирование кадровой политики.
18. История и ретроспектива категории «трудовые ресурсы». Понятие трудовых ресурсов.
19. Структура трудовых ресурсов.
20. Анализ трудовых ресурсов.
21. Рабочая сила, человеческие ресурсы и трудовой потенциал общества.
22. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.
23. Воспроизводство трудовых ресурсов.
24. Формирование трудовых ресурсов.
25. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов.
26. Использование трудовых и человеческих ресурсов.
27. Рынок труда как система.
28. Механизм функционирования рынка труда.
29. Классификация рынков труда.
30. Прогнозирование рынка труда.
31. Национальные модели рынка труда.
32. Занятость населения.
33. Сущность категории «занятость».
34. Статус в занятости.
35. Формы и виды занятости.
36. Новые формы занятости населения.
37. Социально-экономические характеристики занятости
38. Современные подходы к диагностике системы управления человеческими и трудо-выми ресурсами на разных уровнях.
39. Сущность диагностики системы управления человеческими ресурсами.
40. Диагностика системы управления человеческими ресурсами.

41. Основные цели и диагностические модели управления человеческими ресурсами.
42. Основные компоненты диагностики и классификации персонала.
43. Методология диагностики системы управления человеческими ресурсами.
44. Основные подсистемы управления человеческими ресурсами и их диагностика.
45. Диагностика основных подсистем управления человеческими ресурсами.
46. Диагностика концепции и HR-философии организации.
47. Диагностика регламентации управления в организации.
48. Диагностика нормативно-правового и информационного обеспечения управления человеческими ресурсами.
49. Диагностика кадровой политики в системе управления организацией.
50. Диагностика кадровой политики в организации.
51. Методология диагностики кадровой политики и стратегии в организацию.
52. Труд как экономическая категория.
53. Модель трудового процесса.
54. Трудовая классификация населения.
55. Оценка человеческого потенциала.
56. Анализ рынка трудовых ресурсов.
57. Рынок труда в переходной экономике.
58. Функции и модели регулирования трудовых ресурсов.
59. Роль бюджета в государственном регулировании рынка труда.
60. Институциональная система рынка трудовых ресурсов России.
61. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
62. Модель системы образования России: состояние и тенденции.
63. Влияние уровня образования на качество трудовых ресурсов.
64. Прогноз спроса и предложения специалистов на рынке труда.
65. Основные концепции эффективности труда.
66. Экономическая эффективность труда.
67. Социальная эффективность труда.
68. Показатели оценки производительности труда.
69. Оценка эффективности системы управления трудовыми ресурсами.
70. Зарубежный опыт оценки эффективности системы управления трудовыми ресурсами.
71. Российский опыт оценки эффективности системы управления трудовыми ресурсами.
72. Методика оценки эффективности деятельности по показателям организации и системы управления.

73. Программно-целевые методы в системе деятельности государственного органа управления трудовыми ресурсами.
74. Исторический опыт субъектов социально-трудовых отношений.
75. Терминологические проблемы: трудовые и социально-трудовые отношения.
76. Субъект и субъектность в социально-трудовых отношениях.
77. Основные теоретические концепции и модели: применимость для анализа социаль-но-трудовых отношений в контексте трудовых ресурсов.
78. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений.
79. Отечественный опыт исследования социально-трудовых отношений.
80. Исследование неформальной составляющей взаимодействия работников и работода-телей.
81. Особенности социально-трудовых отношений в период рыночных реформ.
82. Понятие и значение социального партнерства в сфере управления трудовыми ресур-сами.
83. Основные принципы, система и формы социального партнерства.
84. Представительство интересов работников и работодателей.
85. Органы социального партнерства.
86. Коллективные переговоры и урегулирование разногласий в ходе их проведения. Коллективные договоры и соглашения.
87. Ответственность сторон социального партнерства в процессе использования трудо-вых ресурсов.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по учебной дисциплине.**

Процедура оценивания результатов обучения по учебной дисциплине осуществляется на основе балльно-рейтинговой системы, в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки достижений обучающихся, а также Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденными приказом ректора.

##### *4.1 Первый этап: Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине*

Проведение текущего контроля успеваемости по дисциплине осуществляется в ходе контактной работы с преподавателем в рамках аудиторных занятий и в ходе самостоятельной работы студента.

Текущий контроль в ходе контактной работы осуществляется по следующим видам:

**1) Вид контроля:** проверка сформированности компетенций в ходе самостоятельной работы обучающихся; текущий опрос, проводимый во время аудиторных (семинарских/практических/лабораторных) занятий; оценивание подготовленных докладов, сообщений, презентаций, домашних заданий.

**Порядок проведения:** в ходе подготовки к занятиям оценивается выполнение задания, рекомендованного к самостоятельной работе обучающихся, путем выборочной проверки.

Фиксируются результаты работы студентов в ходе проведения семинарских и практических занятий (активность, полнота ответов, способность поддерживать дискуссию, профессиональный язык и др.).

В ходе отдельных занятий обеспечивается проведение письменных опросов по тематике прошедших занятий. В ходе выполнения заданий обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала.

Задания по подготовке докладов, сообщений, презентаций, домашних заданий выдаются заранее при подготовке к семинарским и практическим занятиям; подготовленные работы оцениваются с фиксацией в журнале учета посещаемости и успеваемости обучающихся.

**2) Вид контроля:** Контроль с использованием тестовых оценочных заданий по итогам освоения модулей дисциплины (Рубежный контроль (РК)).

**Порядок проведения:** До начала проведения процедуры преподавателем подготавливаются необходимые оценочные материалы для оценки знаний, умений, навыков.

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующих сформированность компетенций, осуществляется с помощью тестовых оценочных заданий (ТОЗ).

ТОЗ включают в себя три группы заданий.

Задания А (тесты закрытой формы) – задания с выбором правильного ответа. Эти задания представляются в трех вариантах:

- задания, которые имеют один правильный и остальные неправильные (задания с выбором одного правильного ответа);
- задания с выбором нескольких правильных ответов.

Задания В (тесты открытой формы) – задания без готового ответа. Эти задания также представляются в трех вариантах:

- задания в открытой форме, когда испытуемому во время тестирования ответ необходимо вписать самому, в отведенном для этого месте;
- задания, где элементам одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества (задания на установление соответствия);
- задания на установление правильной последовательности вычислений, действий, операций, терминов в определениях понятий (задания на установление правильной последовательности).

Задания С – кейс-задания или практические задачи. Эти задания представлены в двух вариантах (также возможно их сочетание):

- расчетные задания содержат краткое и точное изложение ситуации с конкретными цифрами и данными. Для такого типа заданий существует определенное количество (или один) правильных ответов. Задания предназначены для оценки умения студента использовать в конкретной ситуации формулы, закономерности, технологии в определенной области знаний;

- логико-аналитические задания, которые представляют собой материал с большим количеством данных и предназначены для оценки логики мышления, умения анализировать представленные ситуации и направлены на формирование навыков профессиональной деятельности (в профессиональной области). Такие задания предполагают формулирование подвопросов, которые предусматривают выбор из нескольких вариантов ответов (по типу заданий А и В). Общее количество подвопросов к каждому такому заданию равно пяти.

Внеаудиторная контактная работа преподавателя с обучающимся осуществляется в ходе выполнения рейтинговой работы и контроля со стороны преподавателя за самостоятельной работой студента. Текущий контроль в ходе самостоятельной работы осуществляется в следующем виде:

3) Вид контроля: Подготовка курсовой (рейтинговой) работы (при наличии в учебном плане).

Контролируемые компетенции: УК-3, ОПК-2, ПК-1

**Технология проведения:** За каждым обучающимся, принимающим участие в процедуре преподавателем закрепляется тема курсовой (рейтинговой) работы. После получения задания и в процессе его подготовки обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутое раскрытие темы, выполнить расчетное или иное задание.

*4.2 Второй этап: Проведение промежуточной аттестации по учебной дисциплине.*

В соответствии с базовым учебным планом по учебной дисциплине предусмотрена подготовка и сдача экзамена или (и) зачета.

Порядок проведения промежуточной аттестации регламентируется Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, утвержденным приказом ректора Института.