



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)



УТВЕРЖДАЮ

И. о. директора

Н.М. Силоркина

22 апреля 2024 г.

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине

«Управление персоналом в туриндустрии»
для обучающихся по направлению подготовки
43.03.02 Туризм

Профиль «Организация и управление туристическим предприятием»
2024 года набора

Волгодонск
2024

Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине

«Управление персоналом в туриндустрии»

(наименование)

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования направлению подготовки (специальности)

43.03.02 Туризм

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Экономика и управление» протокол № 9 от «22» апреля 2024 г.

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент кафедры ЭиУ
канд. экон. наук



Е.В. Шевчук

подпись

«22» 04 2024 г.

И. о. зав. кафедрой ЭиУ



И.С. Емельяненко

подпись

«22» 04 2024 г.

Согласовано:

Представитель работодателя
Директор ООО «Саквояж»

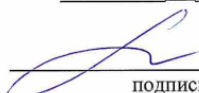


М.Н. Новикова

подпись

«22» 04 2024 г.

Директор МБУДО «Пилигрим»



В.Б. Платонов

подпись

«22» 04 2024 г.

Содержание

С.

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	5
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	13
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	16
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	17

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Проверяемые индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Вид учебных занятий, работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Контролируемые разделы	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции
УК-3	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Формулирует стандартные задачи профессиональной деятельности; технологии и инструменты информационной и библиографической культуры; инструменты для применения информационно коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Все разделы	Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
	УК-3.2 Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста	Решает стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры; решает стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; использует различные источники информации по объекту туристского продукта	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Все разделы	Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
	УК-3.3 Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Реализует инструменты решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры; технологии и инструменты информационной и	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Все разделы	Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

		библиографической культуры; инструменты для применения информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в туристической сфере			
--	--	--	--	--	--

1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «Управление персоналом в туриндустрии» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины, изученному в семестре, в котором стоит форма контроля в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

При обучении по заочной форме обучения текущий контроль не предусмотрен.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление персоналом в туриндустрии» проводится в форме Экзамена.

В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов ¹)				Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1		Блок 2			
Лекционные занятия (X ₁)	Практические занятия (Y ₁)	Лекционные занятия (X ₂)	Практические занятия (Y ₂)	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетворительно; 41-60 баллов – удовлетворительно; 61-80 баллов – хорошо; 81-100 баллов – отлично
5	15	5	25		
Сумма баллов за 1 блок = X ₁ + Y ₁ =20		Сумма баллов за 2 блок = X ₂ + Y ₂ =30			

¹ Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Посещение занятий	4	5
Выполнение заданий по дисциплине (УО, ПР), в том числе:	16	25
- устный опрос (УО)	7	7
- решение задач (РЗ)	9	9
- письменные работы (ПР)	0	9
	20	30
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Экзамен в устной форме		
Сумма баллов по дисциплине 100 баллов		

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам Экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом²;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах Экзаменационного билета, является полным, и удовлетворяет требованиям программ дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;
- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах Экзаменационного билета, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;
- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

² Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания, в котором очевиден способ решения;
- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;
- у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;
- несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).

Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, методикой стратегического планирования на примере предприятия;
- у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;
- в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах Экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Компетенция (и) или ее часть (и) не сформированы.

1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Управление персоналом в туриндустрии» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос (УО);
- выполнение письменных работ (ПР);
- решение задач (РЗ).

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Управление персоналом в туриндустрии» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на Экзамене.

Условием допуска к Экзамену является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:

2.1.1 Вопросы устного опроса (УО) для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:

- 1 Сущность понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал»
- 2 Сущность понятия «человеческий капитал», «человеческие ресурсы»
- 3 Статистическая структура персонала туристического предприятия.
- 4 Аналитическая структура персонала.
- 5 Квалификационная структура персонала.
- 6 Квалификация и компетенция работника?
- 7 Количественные характеристики персонала.
- 8 Качественные характеристики персонала.
- 9 Место и роль управления персоналом в системе управления организации
- 10 Основные теории управления персоналом.
- 11 Характеристика научных школ управления персоналом
- 12 Школа научного управления или научной организации труда.
- 13 Классическая школа управления.
- 14 Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
- 15 Философия управления персоналом
- 16 Базовые концепции управления персоналом.
- 17 Экономический подход: концепция использования трудовых ресурсов.
- 18 Органический подход: концепция управления персоналом и управления человеческими ресурсами
- 19 Гуманистический подход: концепция управления личностью.
- 21 Концепция «человеческого капитала».
- 22 Принципы управления персоналом
- 23 Система методов управления персоналом, их классификация, области применения.
- 24 Административные методы управления персоналом.
- 25 Экономические методы управления персоналом.
- 26 Социально-психологические методы управления персоналом.
- 27 Принципы построения системы управления персоналом.
- 28 Методы построения системы управления персоналом.
- 29 Организационное проектирование системы управления персоналом.
- 30 Функционально-целевая модель системы управления организации, состав ее подсистем.

Критерии оценки устного опроса:

- качество ответов (ответы должны быть полными, четко выстроены, логичными (аргументированными);
- владение научным и профессиональной терминологией.

Шкала оценивания устного опроса.

Каждый вопрос оценивается по следующей шкале:

- 0 баллов - обучающийся дал неправильный ответ на вопрос или не ответил;
- 3 балла - ответ обучающегося является не полным, не точным, не уверенным и не аргументированным;
- 4 балла – ответ обучающегося является полным, но не точным, не уверенным и не аргументированным;

- 5 баллов - ответ обучающегося является полным, точным, уверенным и аргументированным.

По результатам опросов выводится средняя оценка, которая округляется до целой величины и выставляется при первой рейтинговой оценке.

2.2 Задания для оценивания результатов обучения в виде владений и умений

2.2.1 Комплекс практических заданий и задач (РЗ)

Задача 1

На ООО «Турист» заработная плата установлена на уровне 160 руб. за единицу труда при цене единицы продукции 550 руб. Определить предельный продукт труда в абсолютном и денежном выражении, если в текущем году число нанятых работников составило 5 человек, что на 2 человека больше, чем в предыдущем году, при объеме произведенной продукции 32 единицы, что на 7 единиц больше по сравнению с аналогичным показателем прошлого года.

Задача 2

На ООО «ЭкоТур» заработная плата установилась на уровне 150 руб. за единицу труда при цене единицы продукции 300 руб. Какое оптимальное количество работников может нанять ООО «Экотур»? Данные для расчета представлены в таблице 1.1

Таблица 1.1 - Предельный продукт труда

Число нанятых рабочих, чел.	Объем услуг (количество реализованных путевок), ед.	Предельный продукт труда, ед.	Предельный продукт труда в денежном выражении, руб.
0	0		
1	10		
2	25		
3	34		
4	40		
5	44		

Задача 3

Подготовьте систему оценки по выбору помощника технического директора. Все кандидаты очень молодые, работали 2-3 года в различных фирмах, имеют минимальный профессиональный опыт. Главная задача ассистента – четко работать по поручениям технического директора: готовить заседания (сбор документов, рассылка приглашений и т.п.), вести протокол заседаний, организовать командировки сотрудников, делать предварительный анализ материалов, поступающих директору. Особенности работы директора:

- начинает работу в 7.00 утра;
- конец рабочего дня не определен;
- не организован лично: все время забывает, кому что сказал, не помнит, куда положил рабочие документы, много курит и т.п.;
- никогда не кричит на сотрудников;
- не владеет иностранными языками;
- прекрасный аналитик.

Какие задания Вы бы дали кандидатам? Что должно показать Вам выполнение задания и по каким признакам Вы бы осуществили выбор кандидата?

Задача 4

Подготовьте систему оценки по выбору помощника директора. Все кандидаты среднего

возраста (30 – 35 лет), работали 5 -7 лет в различных фирмах, имеют хороший профессиональный опыт. Главная задача помощника – четко работать по поручениям директора: готовить заседания (сбор документов, рассылка приглашений и т.п.), вести протокол заседаний, организовать командировки сотрудников, делать предварительный анализ материалов, поступающих директору, вести текущую документацию. Особенности работы директора:

- начинает работу в 8.00 утра;
- конец рабочего дня не определен;
- иногда повышает голос на сотрудников;
- владеет иностранными языками.

Какие задания Вы бы дали кандидатам? Что должно показать Вам выполнение задания и по каким признакам Вы бы осуществили выбор кандидата?

Задача 5

Рассчитать численность работников АО «Зарница», если известно, что рабочим необходимо выпускать по 20 изделий А и по 13 изделий В; время, необходимое для изменения величины незавершенного производства в соответствии с производственным циклом изделия А - 4 мин, изделия В - 2 мин; время на изготовление изделия А -7 мин, изделия В - 3 мин, коэффициент выполнения норм времени 0,7, полезный фонд времени одного рабочего 80 часов, коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 0,3.

Задача 6

Рассчитать численность персонала НПЦ «Электроника» на планируемый период, используя метод, основанный на данных о времени трудового процесса. Заполнить баланс рабочего времени (рис 3.2). Сделать выводы.

Таблица 1.2 – Баланс рабочего времени одного работника

Показатели баланса	Значение показателя или порядок его расчета
1. Календарный фонд времени, дн.	365
2. Нерабочие дни, в том числе: а) праздничные б) выходные	
3. Максимально возможный (номинальный) фонд рабочего времени, дн.	п.1 – п.2
4. Неиспользуемое время, дн.: основные и дополнительные отпуска; отпуска в связи с родами; отпуска учащихся; невыходы по болезни; невыходы в связи с выполнением общественных и государственных обязанностей; невыходы по разрешению администрации; прогулы; целодневные простои	
5. Полезный фонд времени одного рабочего, дн.	п.3 – п.4
6. Средняя продолжительность рабочего времени, ч.	
7. Полезный фонд времени одного рабочего, ч.	п.5 х п.6
8. Коэффициент пересчета явочной численности в списочную	п.3 / п.5

Таблица 3.3 - Производственная программа

Наименование показателей	Вид работы «а»	Вид работы «б»
	квалификация X	квалификация Y
Трудоемкость оформления турпакета, час.		
Турпакет А	0,5	0,8
Турпакет Б	0,4	0,3
Производственная программа, шт.		

Турпакет А	1000	1000
Турпакет Б	1200	1200
Время изменения остатка незавершенного производства, час.		
Турпакет А	150	100
Турпакет Б	120	170
Планируемый процент выполнения норм, %	105	104

В планируемом году праздничных дней 8, выходных – 110. В среднем на одного работника приходится: отпуск – 20 дней; невыходы по болезни – 6 дней; учебные отпуска – 2,7 дня. Средняя продолжительность рабочего дня 7,9 ч.

Задача 7

Определить нормативный и поощрительный ФОТ механического, кузнечного и сборочного цехов АО «Грант» на плановый период. Единый ФОТ не должен превышать 1425 тыс. руб. При этом планируется получить прибыль в размере 450 тыс. руб.

Поощрение по итогам года составит 15 % чистой прибыли, резерв предприятия – 20 %. Единовременная помощь составит 10 % от нормативного фонда оплаты труда.

В базовом периоде нормативный ФОТ по подразделениям составил:

механический цех – 202446 руб.;

кузнечный цех – 157458 руб.;

сборочный цех – 202446 руб.

Выпуск изделий в базовом периоде: А – 600 шт., Б – 500 шт. Трудоемкость одного изделия в базовом периоде приведена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 - Трудоемкость одного изделия в базовом периоде

Цех и профессии	Средний разряд работы	Трудоемкость изделия, нормо-час	
		А	Б
Механический цех:			
штамповщик	3	0,5	1,0
токарь	4,2	15	9,0
строгальщик	4,8	8	5,0
шлифовщик	5	12	3,0
слесарь	3,2	3	1,7
электросварщик	4	6	–
Кузнечный цех	4	32	18
Сборочный цех	6	45	20

Часовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков, руб.:

3 разряд2,81

4 разряд.....3,04

5 разряд.....3,51

6 разряд.....3,98.

В плановом периоде предполагается увеличить объем производства на 12 %, при этом коэффициент, учитывающий структурные сдвиги, составит 1,03, коэффициент планируемого снижения трудоемкости – 1,08.

Дополнительная заработная плата составляет 30 % от основной, отчисления на социальное страхование - 39,5 %.

2.3 Типовые материалы для проведения экзамена

Перечень вопросов для проведения экзамена (теоретические вопросы)

1. Сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами в туристической индустрии.
2. Принципы и методы управления человеческими ресурсами в туризме.

3. Стратегия управления персоналом туристического предприятия.
4. Эффект от управления персоналом в туризме.
5. Повышение квалификации кадров.
6. Мотивация к обучению.
7. Методы и формы обучения.
8. Понятие и виды деловой карьеры.
9. Трудовая карьера и её формирование.
10. Управление персоналом в туристической индустрии в американском менеджменте.
11. Управление персоналом в туристической индустрии в японском менеджменте.
12. Определение численности и структуры персонала.
13. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.
14. Виды кадровой политики.
15. Основы кадровой политики организации.
16. Внутрифирменное движение кадров.
17. Принципы и формы профессионально-квалификационного продвижения.
18. Планирование профессионально-квалификационного продвижения.
19. Служебно-квалификационное продвижение специалистов и служащих.
20. Планирование кадрового обеспечения организации.
21. Роль наставника в развитии карьеры.
22. Понятие, формы и виды адаптации.
23. Адаптация новых работников.
24. Управление адаптацией работников.
25. Характеристика тестов оценки качества работника.
26. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации.
27. Формирование кадрового резерва и работа с ним.
28. Основы маркетинга персонала.
29. Источники найма персонала.
30. Набор персонала.
31. Отбор персонала в организацию.
32. Процедура оценки и аттестации.
33. Отличие аттестации от оценки персонала.
34. Оценка результатов труда персонала.
35. Методы высвобождения персонала.
36. Понятие аудита управления человеческими ресурсами.
37. Проведение аудита управления человеческими ресурсами.
38. Критерии отбора кандидатов.
39. Порядок составления резюме.
40. Оценка труда и рабочего места.
41. Профессиональная мобильность работников.
42. Оценка издержек, связанных с заменой работников.
43. Окупаемость затрат на рабочую силу.
44. Выявление и анализ потребностей в обучении.
45. Обучение на рабочем месте.
46. Оценка эффективности обучения.

Структура билета:

1. Теоретический вопрос.
2. Теоретический вопрос.
3. Практическое задание (задача).

Пример билета



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Донской государственный технический университет» в г. Волгодонске Ростовской области
(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)

Факультет «Технологии и менеджмента»
Кафедра «Экономика и управление»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1
на 2020/2021 учебный год

Дисциплина Управление персоналом в туристической индустрии

1. Сущность, цели и задачи управления человеческими ресурсами туристического предприятия.
2. Оценка эффективности обучения.

Зав.кафедрой _____ Диканов М.Ю. 01.09.2020 г.
Подпись Ф.И.О. Дата

АКТУАЛЬНО НА

2021/2022 уч. год _____ Диканов М.Ю. 20__/20__ уч. год _____
Подпись Ф.И.О. зав.каф. Подпись Ф.И.О. зав.каф.

20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____
Подпись Ф.И.О. зав.каф. Подпись Ф.И.О. зав.каф.

20__/20__ уч. год _____ 20__/20__ уч. год _____
Подпись Ф.И.О. зав.каф. Подпись Ф.И.О. зав.каф.

Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации
(Экзамен): максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -15 баллов;
 - 2 Теоретический вопрос -15 баллов;
 - 3 Практическое задание или задача -20 баллов;
- Итого: Экзамен – 50 баллов.

Карта тестовых заданий

Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Индикатор УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Дисциплина Управление персоналом в туриндустрии

Описание теста:

1. Тест состоит из 70 заданий, которые проверяют уровень освоения компетенций обучающегося. При тестировании каждому обучающемуся предлагается 30 тестовых заданий по 15 открытого и закрытого типов разных уровней сложности.
2. За правильный ответ тестового задания обучающийся получает 1 условный балл, за неправильный ответ – 0 баллов. По окончании тестирования, система автоматически определяет «заработанный итоговый балл» по тесту, согласно критериям оценки
- 3 Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет – 100 баллов.
4. Тест успешно пройден, если обучающийся правильно ответил на 70% тестовых заданий (61 балл).
5. На прохождение тестирования, включая организационный момент, обучающимся отводится не более 45 минут. На каждое тестовое задание в среднем по 1,5 минуты.
6. Обучающемуся предоставляется одна попытка для прохождения компьютерного тестирования.

Кодификатором теста по дисциплине является раздел рабочей программы «4. Структура и содержание дисциплины (модуля)»

Комплект тестовых заданий

Задания закрытого типа

Задания альтернативного выбора

Выберите **один** правильный ответ

Простые (1 уровень)

1 Какой раздел не содержит должностная инструкция

- А) Общие положения
- Б) Должностные обязанности
- В) Выводы**

2 Управленческий персонал включает в себя

- А) Сезонных рабочих
- Б) Руководителей**
- В) Сезонных рабочих

3 Учет кадров должен обеспечивать сведения о

- А) Деятельности организации в целом

Б) Распределения объема нагрузки на каждого работника

В) Количество, изменение и состав организации

4 Основной рабочий документ отдела кадров, который отражает состояние укомплектования персонала предприятия

А) Личное дело

Б) Личная карточка

В) Штатно-должностная книга

5 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации, называется

А) Побуждение

Б) Мотивация

В) Поощрение

6 Стадия конфликта, на которой растет социальное напряжение, активизируются действия сторон, называется

А) Развертывание

Б) Затухание

В) Возрождение

Средне –сложные (2 уровень)

7 Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ, называется

А) Структура персонала

Б) Квалификация

В) Компетентность работника

8 Методы воздействия на организационные трудовые конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, недостатки в организации труда, системах стимулирования, называются

А) Структурные

Б) Межличностные

В) Внутриличностные

9 Совокупность средств, направляемых на финансирование деятельности в области менеджмента персонала, называется

А) Техническое обеспечение менеджмента персонала

Б) Правовое обеспечение менеджмента персонала

В) Финансовое обеспечение менеджмента персонала

10 Управление на верхнем уровне предусматривает

А) Формирование политики управления персоналом

Б) Планирование производства

В) Управление исполнителями

11 Методы управления, с помощью которых создаются необходимые условия работы персонала, разрабатывается структура управления

А) Психологические

Б) Организационные

В) Экономические

12 Стил ь поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей, называется

- А) Уклонение
- Б) Сотрудничество
- В) Конкуренция**

13 Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию

- А) Освобождение рабочего
- Б) Переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности**
- В) Понижение рабочего в должности

14 Функции управления персоналом представляют собой

- А) Комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия**
- Б) Комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации
- В) Комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия

15 Человеческий капитал включает в себя следующее

- А) Вкладывание средств в производство
- Б) Расходы на повышение квалификации персонала**
- В) Вкладывание средств в новые технологии

16 Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается

- А) Как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции
- Б) Как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников
- В) Как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала**

17 Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджет

- А) Индексы цен
- Б) Индексы продукции сельского хозяйства
- В) Индекс стоимости жизни**

18 Интеллектуальные конфликты основаны на следующем

- А) На борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное**
- Б) На столкновенье вооруженных групп людей
- В) На столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека

19 Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда

- А) Только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным
- Б) Существует децентрализация управления организацией
- В) Работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат**

20 Безработица, вызванная спадом производства, называется

- А) Циклическая**

- Б) Структурная
- В) Временная

21 Структура, численность работников и Положение об отделе кадров утверждаются

- А) Высшим руководителем предприятия**
- Б) Начальником службы безопасности
- В) Главным бухгалтером

22 Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации

- А) Коммуникация
- Б) Интеграция**
- В) Адаптация

Сложные (3 уровень)

23 Штатно-должностная книга отражает следующее

- А) Организационную структуру предприятия
- Б) Информацию о деятельности кадров
- В) Состояния укомплектования персонала**

24 Основными функциями системы управления персоналом являются

- А) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование**
- Б) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль
- В) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль

25 Стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название

- А) Авторитарный**
- Б) Консультативный
- В) Сопричастный

Задания на установление соответствия

Установите соответствие между левым и правым столбцами.

Простые (1 уровень)

26 Установите соответствие:

(1А, 2Б)

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | Отражает состав персонала в соответствии со штатным расписанием предприятия, которая предусматривает разграничение прав и ответственности | выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования |
| 2 | Характеризует трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, | |

А) Штатная структура персонала
Б) Социальная
структура персонала

В) Ролевая структура
персонала

27 Установите соответствие:

(1В, 2А)

1 Кадровая политика характерна для организаций, руководство которых не имеет четко выраженной программы управленческих действий в отношении персонала

А) Превентивная
Б) Реактивная
В) Пассивная

2 Кадровая политика возникает лишь тогда, когда руководство предприятия имеет обоснованные прогнозы развития ситуации

Средне-сложные (2 уровень)

28 Установите соответствие:

(1В, 2А)

1 Вид адаптации, благоприятно воздействующий на нового сотрудника и способствующий его развитию

А) Прогрессивная
Б) Первичная
В) Регрессивная

2 Вид адаптации, не способствующий развитию личности нового сотрудника

29 Установите соответствие:

(1А, 2Б)

1 Вознаграждение дает сама работа. Это положительные чувства, которые человек испытывает в процессе работы.

А) Внутреннее
Б) Внешнее
В) Смешанное

2 Вознаграждение дается организацией: это продвижение по службе и другое

30 Установите соответствие:

(1Б, 2В)

1 Этот вид карьеры предполагает должностной рост

А)Центростремительная
Б) Вертикальная
В) Горизонтальная

2 Карьера, построенная на продвижении внутри организации

31 Установите соответствие:

(1В, 2Б)

1 Карьера подразумевает, что

работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях
2 Предполагает поступательное прохождение всех уровней карьерного роста

- А) Внешнеорганизационная
- Б) Внутриорганизационная
- В) Межорганизационная

32 Установите соответствие:
(1Б, 2А)

1 Совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах
2 Совокупность способов воздействия путем создания экономических условий, побуждающих работников действовать в нужном направлении

- А) Экономический метод управления
- Б) Социально-психологические методы управления
- В) Административные методы управления

33 Установите соответствие:
(1Б, 2А)

1 Руководитель практически не вмешивается в деятельность трудового коллектива, работникам предоставляется полная самостоятельность
2 Власть сконцентрирована в руках руководителя, контакты с подчиненными ограничены и общение сводится к выдаче приказов, распоряжений и команд

- А) Авторитарный стиль
- Б) Либеральный стиль
- В) Демократический стиль

34 Установите соответствие:
(1Б, 2А, 3Г, 4Б)

- 1 Усидчив, выдержан, умеет долго сохранять напряжение, к работе готовится обстоятельно и тщательно
- 2 Целеустремлен, самостоятелен, ошибки и неудачи его не расстраивают, поэтому ему по душе живая и подвижная работа, требующая смекалки и находчивости
- 3 Проявляет излишнюю поспешность, в работе старателен и увлечен, но допустив несколько ошибок, может остыть
- 4 Медлителен, человек настроения, может быть впечатлительным и эмоциональным, хорошо работает в спокойной безопасной обстановке

- А) Сангвиник
- Б) Меланхолик
- В) Флегматик
- Г) Холерик

Сложные (3 уровень)

35 Установите соответствие:
(1Б, 2В)

1 Повседневные действия менеджера, направленные на решение текущих проблем и задач
2 Процесс разработки стратегии и основных методов их осуществления.

- А) Планирование

Б) Оперативное планирование
В) Стратегическое планирование

Г) Тактическое
планирование

Задания открытого типа

Задания на дополнение

Напишите пропущенное слово.

Простые (1 уровень)

36 Практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами, называется _____ (**управление персоналом, управлением персоналом**)

37 Целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями, называется _____ (**кадровое планирование, кадровым планированием**)

38 Форма перераспределения рабочей силы, характеризующаяся процессом неорганизованного перемещения работников из одних предприятий на другие, называется _____ (**текучесть кадров, текучестью кадров**)

39 Планирование – это деятельность, связанная с разработкой _____ (**плана, планов**)

40 Кадровый состав предприятия (организации), или совокупность сотрудников, стремящихся к достижению определенных целей, называется _____ (**персонал, персоналом**)

41 Привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным для оказания на них влияния, побуждающая к достижению целей организации, называется _____ (**стиль управления, стилем управления**)

42 Противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов, называют _____ (**конфликтная ситуация, конфликтной ситуацией**)

Средне-сложные (2 уровень)

43 Создание организационных проектов подразделений и рабочих мест, разработка нормативов и регламентов деятельности, создание необходимых условий труда; разработка положений о структурных подразделениях, паспортов рабочих мест, графиков работ; правил внутреннего распорядка, требований к сотрудникам, должностных инструкций, называют _____ (**управление условиями риска, управлением условиями риска**)

44 Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций, называют _____ (**концепцией управления персоналом**)

45 В _____ (**списочный**) состав персонала организации должны включаться все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу.

46 Совокупностью отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий, называют _____ (**структура персонала предприятия, структуру персонала предприятия**)

47 Соотношение работников различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций, называют _____ (**квалификационная структура персонала, квалификационной структурой персонала**)

48 Состав и соподчиненность должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия, называется _____ (**организационная структура, организационной структурой**)

49 Система взглядов, требований норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом. Ее целями являются сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного коллектива, обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности, называется _____ (**кадровая политика, кадровой политикой**)

50 Совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием, призванных управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, называется _____ (**кадровая служба, кадровой службой**)

51 Процедура привлечения претендентов на работу в организации и создания кадрового резерва для замещения вакантных и проектируемых рабочих мест и должностей, называется _____ (**набор персонала, набором персонала**)

52 Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя, называется _____ (**трудовой договор, трудовым договором**)

53 Стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности, называется _____ (**мотивация труда, мотивацией труда**)

54 Целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его активность, называется _____ (**стимулирование, стимулированием**)

55 Системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования социальной структуры персонала, называют _____ (**развитие персонала, развитием персонала**)

56 Поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника, называют _____ (**карьера, карьерой**)

57 Завершающий процесс рекрутинга, который выражается в заключении трудового договора (служебного контракта), называется _____ (**наем персонала, наймом персонала**)

58 Прекращение трудового договора (контракта) между администрацией, работодателем и сотрудником, может произойти по инициативе работника, по истечении срока контракта, по соглашению сторон, по инициативе администрации, в связи с выходом сотрудника на пенсию, по требованию профсоюзного органа, при вступлении в законную силу приговора суда, называется _____ (**увольнение, увольнением**)

59 Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, называется _____ (**условия труда, условием труда, трудовым условием, трудовыми условиями**)

60 Динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на средства производства и наемные работники, формируя объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу, называют _____ (**рынок труда, рынком труда, трудовой рынок, трудовым рынком**)

61 Совокупность принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Включает явления различных порядков: этическую оценку как внутренней, так и внешней политики организации в целом, моральные принципы членов организации, моральный климат в организации, нормы делового этикета — ритуализированные внешние нормы поведения, называют _____ (**деловая этика, деловой этикой**)

62 Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку, называют _____ (**кадровый резерв, кадровым резервом**)

63 Сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организаций, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях, называют _____ (**корпоративная культура, корпоративной культурой**)

64 Утверждение, раскрывающее смысл существования организации, специфику ее деятельности и основные социальные обязательства, называют_____ (**миссия организации, миссией организации**)

65 Работа с еще не начавшимися, а лишь возможными конфликтами по созданию социальных условий, обеспечивающих, в случае их возникновения, бескризисный и быстрый переход к политической, а затем и к управленческой фазе, при минимальной деструктивности возможных неизбежных издержек, называется_____ (**профилактика конфликтов, профилактикой конфликтов**)

66 Мероприятия по изменению целей, стратегии и способов внутреннего функционирования организации, называют_____ (**реорганизация, реорганизацией**)

Сложные (3 уровень)

67 Постоянство состава работников организации, достигаемое на базе единства согласованных организационных и персональных интересов, называют_____ (**стабилизация кадров, стабилизацией кадров**)

68 Перемещение сотрудника из одного подразделения компании в другое, перевод с одной должности на другую, иногда – вплоть до полной смены сферы деятельности, называют_____ (**ротация персонала, ротацией персонала, ротацией кадров, ротация кадров**)

69 Отрасль знаний, охватывающая широкий круг вопросов, начиная от создания новых знаний в области кадровой работы, их трансформацией в кадровые новшества и нововведения, заканчивая распространением кадровых инноваций, называют_____ (**кадровая инноватика, кадровой инноватикой**)

70 Вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами, называют_____ (**маркетинг персонала, маркетингом персонала**)

Карта учета тестовых заданий (вариант 1)

Компетенция	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Индикатор	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия			
Дисциплина	Управление персоналом в туриндустрии			
Уровень освоения	Тестовые задания			Итого
	Закрытого типа		Открытого типа	
	Альтернативный выбор	Установление соответствия/последовательности	На дополнение	
1.1.1 (20%)	5	2	7	14
1.1.2 (70%)	17	7	24	48
1.1.3 (10%)	3	1	4	8
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.	70 шт.

Карта учета тестовых заданий (вариант 2)

Компетенция	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
Индикатор	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия		
Дисциплина	Управление персоналом в туриндустрии		
Уровень освоения	Тестовые задания		
	Закрытого типа		Открытого типа
	Альтернативного выбора	Установление соответствия/Установлен ие последовательности	На дополнение
1.1.1	1 Какой раздел не содержит должностная инструкция А) Общие положения Б) Должностные обязанности В) Выводы 2 Управленческий персонал включает в себя А) Сезонных рабочих Б) Руководителей В) Сезонных рабочих 3 Учет кадров должен обеспечивать сведения о А) Деятельности организации в целом Б) Распределения объема нагрузки на каждого работника В) Количество, изменение и состав организации 4 Основной рабочий документ отдела кадров, который отражает состояние укомплектования персонала предприятия	26 Установите соответствие: 1 отражает состав персонала в соответствии со штатным расписанием предприятия, которая предусматривает разграничение прав и ответственности 2 характеризует трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования А) Штатная структура персонала Б) Социальная структура персонала В) Ролевая структура персонала 27 Установите соответствие: 1 кадровая политика характерна для организаций, руководство которых не имеет четко выраженной программы управленческих действий в отношении	36 Практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами, называется _____ 37 Целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями, называется _____ 38 Форма перераспределения рабочей силы, характеризующаяся процессом неорганизованного перемещения работников из одних предприятий на

	А) Личное дело Б) Личная карточка В) Штатно-должностная книга 5 Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации, называется А) Побуждение Б) Мотивация В) Поощрение 6 Стадия конфликта, на которой растет социальное напряжение, активизируются действия сторон, называется А) Развертывание Б) Затухание В) Возрождение	персонала 2 кадровая политика возникает лишь тогда, когда руководство предприятия имеет обоснованные прогнозы развития ситуации А) Превентивная Б) Реактивная В) Пассивная	другие, называется 39 Планирование – это деятельность связанная с разработкой _____ 40 Кадровый состав предприятия (организации), или совокупность сотрудников, стремящихся к достижению определенных целей, называется _____ 41 Привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным для оказания на них влияния, побуждающая к достижению целей организации, называется _____ 42 Противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов, называют _____
1.1.2	7 Соответствующая подготовка, знания, опыт и навыки работника для выполнения конкретных работ, называется А) Структура персонала Б) Квалификация В) Компетентность работника 8 Методы воздействия на организационные трудовые конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, недостатки в организации труда, системах стимулирования, называются А) Структурные Б) Межличностные В) Внутриличностные 9 Совокупность средств, направляемых на финансирование деятельности в области менеджмента персонала, называется А) Техническое обеспечение менеджмента персонала Б) Правовое обеспечение менеджмента персонала В) Финансовое обеспечение менеджмента персонала 10 Управление на верхнем уровне предусматривает А) Формирование политики управления персоналом Б) Планирование производства	28 Установите соответствие: 1 вид адаптации, благоприятно воздействующий на нового сотрудника и способствующий его развитию 2 вид адаптации, не способствующий развитию личности нового сотрудника А) Прогрессивная Б) Первичная В) Регрессивная 29 Установите соответствие: 1 вознаграждение дает сама работа. Это положительные чувства, которые человек испытывает в процессе работы. 2 вознаграждение дается организацией: это продвижение по службе и другое А) Внутреннее Б) Внешнее В) Смешанное 30 Установите соответствие: 1 Этот вид карьеры предполагает должностной рост 2 Карьера построенная на продвижении внутри организации А) Центростремительная Б) Вертикальная В) Горизонтальная 31 Установите соответствие: 1 Карьера подразумевает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях 2 Предполагает	43 Создание организационных проектов подразделений и рабочих мест, разработка нормативов и регламентов деятельности, создание необходимых условий труда; разработка положений о структурных подразделениях, паспортов рабочих мест, графиков работ; правил внутреннего распорядка, требований к сотрудникам, должностных инструкций, называют _____ 44 Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций, называют _____ 45 В _____ состав персонала организации должны включаться все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. 46 Совокупностью отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий, называют _____ 47 Соотношение работников различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных

В) Управление исполнителями 11 Методы управления, с помощью которых создаются необходимые условия работы персонала, разрабатывается структура управления А) Психологические Б) Организационные В) Экономические 12 Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей, называется А) Уклонение Б) Сотрудничество В) Конкуренция 13 Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию А) Освобождение рабочего Б) Переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности В) Понижение рабочего в должности 14 Функции управления персоналом представляют собой А) Комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия Б) Комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации В) Комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия 15 Человеческий капитал включает в себя следующее А) Вкладывание средств в производство Б) Расходы на повышение квалификации персонала	поступательное продвижение всех уровней карьерного роста А) Внешнеорганизационная Б) Внутриорганизационная В) Межорганизационная 32 Установите соответствие: 1 Совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах 2 Совокупность способов воздействия путем создания экономических условий, побуждающих работников действовать в нужном направлении А) Экономический метод управления Б) Социально-психологический методы управления В) Административные методы управления 33 Установите соответствие: 1 Руководитель практически не вмешивается в деятельность трудового коллектива, работникам предоставляется полная самостоятельность 2 Власть сконцентрированная в руках руководителя, контакты с подчиненными ограниченны и общение сводится к выдаче приказов, распоряжений и команд А) Авторитарный стиль Б) Либеральный стиль В) Демократический стиль 34 Установите соответствие: 1 Усидчив, выдержан, умеет долго сохранять напряжение, к работе готовится обстоятельно и тщательно 2 Целеустремлен, самостоятелен, ошибки и неудачи его не расстраивают, поэтому ему по душе живая и подвижная работа, требующая смекалки и находчивости 3 Проявляет излишнюю поспешность, в работе старателен и увлечен, но допустив несколько ошибок, может остыть 4 Медлителен, человек настроения, может быть	трудовых функций, называют 48 Состав и соподчиненность должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия, называется 49 Система взглядов, требований норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы и методы работы с персоналом. Ее целями являются сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание высокопроизводительного коллектива, обеспечение благоприятных экономических, социальных и психологических условий его деятельности, называется 50 Совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием, призванных управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, называется 51 Процедура привлечения претендентов на работу в организации и создания кадрового резерва для замещения вакантных и проектируемых рабочих мест и должностей, называется 52 Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя, называется 54 Стремление работника
---	---	--

	В) Вкладывание средств в новые технологии 16 Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается А) Как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции Б) Как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников В) Как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала 17 Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджет А) Индексы цен Б) Индексы продукции сельского хозяйства В) Индекс стоимости жизни 18 Интеллектуальные конфликты основаны на следующем А) На борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное Б) На столкновенье вооруженных групп людей В) На столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека 19 Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда А) Только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным Б) Существует децентрализация управления организацией В) Работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости,	впечатлительным и эмоциональным, хорошо работает в спокойной безопасной обстановке А) Сангвиник Б) Меланхолик В) Флегматик Г) Холерик	удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности, называется_____ 54 Целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его активность, называется_____ 55 Системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования социальной структуры персонала, называют_____ 56 Поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника, называют_____ 57 Завершающий процесс рекрутинга, который выражается в заключении трудового договора (служебного контракта), называется_____ 58 Прекращение трудового договора (контракта) между администрацией, работодателем и сотрудником, может произойти по инициативе работника, по истечении срока контракта, по соглашению сторон, по инициативе администрации, в связи с выходом сотрудника на пенсию, по требованию профсоюзного органа, при вступлении в законную силу приговора _____ суда, называется_____ 59 Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, называется_____ 60 Динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на
--	--	--	--

	составляют управленческий штат 20 Безработица, вызванная спадом производства, называется А) Циклическая Б) Структурная В) Временная 21 Структура, численность работников и Положение об отделе кадров утверждаются А) Высшим руководителем предприятия Б) Начальником службы безопасности В) Главным бухгалтером 22 Психологический механизм регуляции социально-психологического климата, который способствует превращению группы в сплоченный, саморегулируемый социальный организм, в котором усилия всего персонала направлены на достижение целей организации А) Коммуникация Б) Интеграция В) Адаптация	средства производства и наемные работники, формируя объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу, называют _____ 61 Совокупность принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства. Включает явления различных порядков: этическую оценку как внутренней, так и внешней политики организации в целом, моральные принципы членов организации, моральный климат в организации, нормы делового этикета — ритуализированные внешние нормы поведения, называют _____ 62 Группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку, называют _____ 63 Сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организаций, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях, называют _____ 64 Утверждение, раскрывающее смысл существования организации, специфику ее деятельности и основные социальные обязательства, называют _____ 65 Работа с еще не начавшимися, а лишь возможными конфликтами по созданию социальных условий, обеспечивающих, в случае их возникновения, бескризисный и быстрый переход к политической, а затем и к управленческой фазе, при
--	--	---

			минимальной деструктивности возможных неизбежных издержек, называется _____ 66 Мероприятия по изменению целей, стратегии и способов внутреннего функционирования организации, называют _____
1.1.3	23 Штатно-должностная книга отражает следующее А) Организационную структуру предприятия Б) Информацию о деятельности кадров В) Состояния укомплектования персонала 24 Основными функциями системы управления персоналом являются А) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование Б) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль В) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль 25 Стил ь управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название А) Авторитарный Б) Консультативный В) Сопричастный	35 Установите соответствие: 1 Повседневные действия менеджера, направленные на решение текущих проблем и задач 2 Процесс разработки стратегии и основных методов их осуществления А) Планирование Б) Оперативное планирование В) Стратегическое планирование Г) Тактическое планирование	67 Постоянство состава работников организации, достигаемое на базе единства согласованных организационных и персональных интересов, называют _____ 68 Перемещение сотрудника из одного подразделения компании в другое, перевод с одной должности на другую, иногда – вплоть до полной смены сферы деятельности, называют _____ 69 Отрасль знаний, охватывающая широкий круг вопросов, начиная от создания новых знаний в области кадровой работы, их трансформацией в кадровые новшества и нововведения, заканчивая распространением кадровых инноваций, называют _____ 70 Вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами, называют _____
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.

Критерии оценивания

Критерии оценивания тестовых заданий

Критерии оценивания: правильное выполнение одного тестового задания оценивается 1 баллом, неправильное – 0 баллов.

Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл – 100 баллов.

Шкала оценивания результатов компьютерного тестирования обучающихся
(рекомендуемая)

Оценка	Процент верных ответов	Баллы
«удовлетворительно»	70-79%	61-75 баллов
«хорошо»	80-90%	76-90 баллов
«отлично»	91-100%	91-100 баллов

Ключи ответов

№ тестовых заданий	Номер и вариант правильного ответа		
1	В) выводы	36	управление персоналом, управлением персоналом
2	Б) руководителей	37	кадровое планирование, кадровым планированием
3	В) количество, изменение и состав организации	38	текучесть кадров, текучестью кадров
4	В) штатно-должностная книга	39	плана, планов
5	Б) мотивация	40	персонал, персоналом
6	А) развертывание	41	стиль управления, стилем управления
7	В) компетентность работника	42	конфликтная ситуация, конфликтной ситуацией
8	А) структурные	43	управление условиями риска, управлением условиями риска
9	В) финансовое обеспечение менеджмента персонала	44	концепцией управления персоналом
10	А) формирование политики управления персоналом	45	списочный
11	Б) организационные	46	структура персонала предприятия, структурой персонала предприятия
12	В) конкуренция	47	квалификационная структура персонала, квалификационной структурой персонала
13	Б) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности	48	организационная структура, организационной структурой
14	А) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение	49	кадровая политика, кадровой политикой
		50	кадровая служба, кадровой службой

	производственных и социальных потребностей предприятия
15	Б) расходы на повышение квалификации персонала
16	В) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала
17	В) индекс стоимости жизни
18	А) на борьбе идей и науке, единстве и столкновении таких противоположностей как истинное и ошибочное
19	В) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат
20	А) циклическая
21	А) высшим руководителем предприятия
22	Б) интеграция
23	В) состояния укомплектования персонала
24	А) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование
25	А) Авторитарный
26	1А, 2Б
27	1В, 2А
28	1В,2А
29	1А, 2Б

51	набор персонала, набором персонала
52	трудовой договор, трудовым договором
53	мотивация труда, мотивацией труда
54	стимулирование, стимулированием
55	развитие персонала, развитием персонала
56	карьера, карьерой
57	наем персонала, наймом персонала
58	увольнение, увольнением
59	условия труда, условием труда, трудовые условия, трудовым условием
60	рынок труда, рынком труда, трудовой рынок, трудовым рынком
61	деловая этика, деловой этикой
62	кадровый резерв, кадровым резервом
63	корпоративная культура, корпоративной культурой
64	миссия организации, миссией организации
65	профилактика конфликтов, профилактикой конфликтов

30	1Б, 2В
31	1В, 2Б
32	1В, 2А
33	1Б, 2А
34	1В, 2Д, 3Г, 4Б
35	1Б, 2В

66	реорганизация, реорганизацией
67	стабилизация кадров, стабилизацией кадров
68	ротация персонала, ротацией персонала, ротацией кадров, ротация кадров
69	кадровая инноватика, кадровой инноватикой
70	маркетинг персонала, маркетингом персонала