Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования

«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(Финансовый университет)

Новороссийский филиал

Кафедра «Информатика, математика и общегуманитарные науки»

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
_____ Г.Н. Сейфиева
«31» марта 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Управление человеческими ресурсами

для студентов, обучающихся по направлению подготовки:

43.03.02 «Туризм»

профиль «Международный и национальный туризм»

Рекомендовано Ученым советом Новороссийского филиала Финуниверситета

протокол № 45 от 31 марта 2022 г.

Одобрено кафедрой «Информатика, математика и общегуманитарные науки»

протокол № 8 от 24марта 2022 г.

Новороссийск 2022

Фонды оценочных средств для проверки каждой компетенции, формируемой дисциплиной

Учебная дисциплина: **Управление человеческими ресурсами**

ПКП-4 Способность принимать участие в различных формах социально- ответственного туризма, в том числе экологического, использовать методы регулирования для достижения устойчивого развития туристских территорий
УК-1 Способность к восприятию межкультурного разнообразия общества, в социально-историческом, этическом и философских контекстах, анализу и мировоззренческой оценке происходящих процессов и закономерностей

Номер задания	**Содержание задания**	**Правильный ответ**	**Компетенция**
1.	Кто является основным субъектом управления человеческими ресурсами в организации?	Основным субъектом управления человеческими ресурсами является руководство организации, а также специалисты отдела кадров и других подразделений, занимающихся вопросами работы с персоналом.	УК-1
2.	Какие основные функции выполняет управление человеческими ресурсами?	Управление человеческими ресурсами выполняет такие функции, как планирование потребности в персонале, подбор и отбор кандидатов, адаптация новых сотрудников, оценка и аттестация персонала, обучение и развитие сотрудников, формирование корпоративной культуры и системы мотивации.	УК-1
3.	В чем заключается процесс планирования потребности в персонале?	Процесс планирования потребности в персонале включает в себя анализ текущих и будущих потребностей организации в количестве и качестве рабочей силы, а также определение источников привлечения кандидатов.	УК-1
4.	Какие методы подбора и отбора кандидатов на вакантные должности вы знаете?	Методы подбора и отбора кандидатов могут включать проведение собеседований, тестирование, анализ резюме и рекомендаций, ассессмент-центры и другие методы оценки компетенций и навыков кандидатов.	УК-1

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
5.	Как осуществляется адаптация новых сотрудников в организации?	Адаптация новых сотрудников включает в себя ознакомление с корпоративной культурой, правилами и нормами поведения, обучение работе на новом рабочем месте, знакомство с коллегами и руководителями.	УК-1
6.	Профессиональная адаптация новых сотрудников в организации?	- формирование профессиональных знаний, умений и навыков, усвоение соответствующих ей технологических процессов и основ поведения в стандартных производственных ситуациях;	УК-1
7.	Психофизиологическая адаптация новых сотрудников в организации?	- приспособление работника к условиям труда и режиму рабочего времени; социальную адаптацию - приспособление к внутренней (трудовой коллектив) и к внешней среде (клиенты, заказчики) трудовой деятельности.	УК-1
8.	Бюджет рабочего времени	- распределение рабочего времени работника по различным видам деятельности с выделением времени простоев и перерывов в работе, входящих в состав оплачиваемого времени.	УК-1
9.	Временные работники	- работники, имеющие трудовые контракты на определенный срок либо на период выполнения определенной работы.	ПКП-4
10.	Стратегия управления человеческими ресурсами - это:	Совокупность основных подходов, используемых руководством организации к разработке системы воздействия	ПКП-4
11.	Управление человеческими ресурсами в отличии от управления персоналом:	Является подходом, при котором работники считаются ключевым ресурсом, который обеспечивает получение определенных преимуществ для ведения бизнеса	ПКП-4
12.	Выделите основные группы методов управления персоналом	Административные методы Экономические методы	ПКП-4

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
	в организации	Социальные и психологические методы	
13.	Административные методы управления персоналом?	это методы, основанные на использовании власти и авторитета руководителей для управления подчиненными. Они включают в себя приказы, распоряжения, инструкции, контроль за выполнением работ и т.д.	ПКП-4
14.	Экономические методы управления персоналом	это методы, которые основаны на материальном стимулировании работников. Они включают в себя оплату труда, премии, бонусы, систему участия в прибыли и т.д.	ПКП-4
15.	Принципы системы оплаты труда	- фиксированная заработная плата, почасовая оплата, сдельная оплата, премирование за достижение определенных результатов и т.д. Выбор системы зависит от специфики работы, требований к квалификации сотрудников, рыночных условий и других факторов.	ПКП-4
16.	Дайте определение маркетинга персонала	- это комплекс мероприятий, направленных на привлечение и удержание квалифицированных специалистов. Он включает в себя создание привлекательного образа компании на рынке труда, разработку системы мотивации и стимулирования персонала	ПКП-4
17.	Дайте определение кадровый потенциала	- это совокупность профессиональных и личностных качеств сотрудников, которые могут быть использованы для достижения целей организации. Управление развитием кадрового потенциала включает в себя планирование карьеры сотрудников, обучение и повышение квалификации, создание условий для профессионального роста, оценку эффективности работы и т.д.	ПКП-4
18.	Поясните термин Интеллектуальный	- это знания, навыки и опыт, которые сотрудники организации используют	ПКП-4

Номер задания	Содержание задания	Правильный ответ	Компетенция
	капитал	для создания стоимости.	
19.	Поясните термин Человеческий капитал	- это сумма знаний, умений и навыков, которые человек приобретает в процессе своего образования и профессиональной деятельности и использует для получения дохода и личного развития.	ПКП-4
20.	Поясните, что такое социальный капитал	- это отношения между сотрудниками, которые помогают им эффективно взаимодействовать и достигать общих целей	ПКП-4

Критерии (шкалы) оценивания компетенции и уровни ее формирования:

- оценка **«отлично»** (высокий уровень) выставляется, если обучающийся **знает** (в полной мере): как использовать методы оценки сегментов туристского рынка с целью выявления приоритетных направлений, применения PR- технологий и методов брендирования территорий. использовать знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. различные массивы информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.

Умеет: (самостоятельно): организовать и проводить маркетинговые исследования рынка услуг гостеприимства. систематизировать данные анализа для разработки эффективных решений в соответствии с технологиями туристской индустрии и целевыми установками организации. Владеет навыками философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности.

- оценка **«хорошо»** (продвинутый уровень) выставляется, если обучающийся **знает:** как использовать методы оценки сегментов туристского рынка с целью выявления приоритетных направлений, применения PR- технологий и методов брендирования территорий. использовать знания о закономерностях развития природы, межкультурного разнообразия общества для формирования мировоззренческой оценки происходящих процессов. различные массивы информации для выявления закономерностей функционирования человека, природы и общества в социально-историческом и этическом контекстах.

Умеет: (самостоятельно): организовать и проводить маркетинговые исследования рынка услуг гостеприимства. систематизировать данные анализа для разработки эффективных решений в соответствии с технологиями туристской индустрии и целевыми установками организации. Владеет навыками философского мышления и логики для формулировки аргументированных суждений и умозаключений в профессиональной деятельности.

- оценка **«удовлетворительно»** (пороговый уровень) выставляется, если обучающийся **знает** (на уровне минимальных требований): современные технологии и программные продукты, используемые при организации деятельности в туризме и гостеприимстве; цели и задачи управления в туризме и гостеприимстве на основе сегментационного подхода, приоритетные направления развития территорий**;** основные принципы принятия управленческих решений в условиях неопределенности в туристской отрасли.

Умеет (испытывая затруднения при самостоятельном воспроизведении) ставить цели и задачи управления в туризме и гостеприимстве на основе сегментационного подхода, приоритетные направления развития территорий **;** предлагать использование наиболее релевантных технологий для организации туристской деятельности; основные принципы принятия управленческих решений в условиях неопределенности в туристской отрасли.

- оценка **«неудовлетворительно»** (ниже порогового) выставляется, если обучающийся не знает: (на уровне минимальных требований): основные принципы принятия управленческих решений в условиях неопределенности в туристской отрасли.

Не умеет: (испытывая затруднения при самостоятельном воспроизведении) предлагать использование наиболее релевантных технологий для организации туристской деятельности; основные принципы принятия управленческих решений в условиях неопределенности в туристской отрасли.