

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Владимирович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.06.2026 08:43:19  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322377



МИНОБРНАУКИ России			
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Факультет индустрии спорта и туризма			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 1 из 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)**

**К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии  
спорта и туризма**

Направление подготовки (специальность)  
**49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм**

Направленность (профиль)  
**Менеджмент индустрии спорта и туризма**

Присваиваемая квалификация  
**бакалавр**

Форма обучения  
**заочная**

**Год набора 2026**

Челябинск, 2026 г.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 2 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм,  
направленность (профиль) Менеджмент индустрии спорта и туризма,  
фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
«К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии  
спорта и туризма»,  
2026 год набора, форма обучения: заочная**

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено «25» февраля 2026 г А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета  
индустрии спорта и туризма

Протокол заседания от «27» января 2026 г. № 01.

Председатель Ученого совета факультета  
индустрии спорта и туризма

согласовано

С.Н. Талызов

Заседанием кафедры индустрии спорта

Протокол заседания от «26» января 2026 г. № 05.

Заведующий кафедрой


согласовано

В.Д. Иванов

Автор (составитель)

В.Д. Иванов

**Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по  
дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022  
г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».**

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет индустрии спорта и туризма		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 3 из 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1. Виды оценочных средств
  - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 4 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) **49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм**

Направленность (профиль) **Менеджмент индустрии спорта и туризма**

Дисциплина **К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма**

Семестр(ы) изучения: 4

Форма (ы) промежуточной аттестации: зачет

## 2. Перечень формируемых компетенций

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма»

направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
<b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<b>УК-3.1. Демонстрирует понимание</b> типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. <b>УК-3.2. Осуществляет взаимодействие</b> с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. <b>УК-3.3. Имеет опыт участия</b> в командной работе	<b>Знать:</b> типологии и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. <b>Уметь:</b> осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом <b>Владеть:</b> иметь опыт участия в командной работе
<b>ПК-1</b> Способен управлять структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в	<b>ПК-1.1. Обладает знаниями</b> управления структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в том числе корпоративному	<b>Знать:</b> способы и методы управления структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в том числе корпоративному



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 5 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

том числе корпоративному	<b>ПК- 1.2. Демонстрирует умения</b> подбора и оценки персонала для проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту	<b>Уметь:</b> производить подбор и оценку персонала для проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту
	<b>ПК-1.3. Имеет практический опыт (навыки):</b> проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту, включая воспитательные мероприятия в соответствии с утвержденными планами	<b>Владеть:</b> способами и методами проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту, включая воспитательные мероприятия в соответствии с утвержденными планами.
<b>ПК-2.</b> Способен осуществлять планирование материально- технического обеспечения и кадровых ресурсов организации	<b>ПК-2.1. Знает</b> особенности организации закупок спортивного оборудования, инвентаря, экипировки по виду (видам) спорта	<b>Знать:</b> особенности организации закупок спортивного оборудования, инвентаря, экипировки по виду (видам) спорта
	<b>ПК-2.2. Умеет</b> осуществлять бюджетирование ресурсного обеспечения спортивной организации	<b>Уметь:</b> осуществлять бюджетирование ресурсного обеспечения спортивной организации
	<b>ПК-2.3. Владеет</b> основами проведения переговоров и заключению договоров с поставщиками спортивного оборудования, инвентаря, экипировки	<b>Владеть:</b> основами проведения переговоров и заключению договоров с поставщиками спортивного оборудования, инвентаря, экипировки.

### 3. Содержание оценочных средств по дисциплине

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Се мес тр	Но ме р зад ан ия	Наимено вание оценочно го средства
<b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодейств ие и реализовыват ь свою роль в команде	<b>Знать:</b> типологии и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия.  <b>Уметь:</b> осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления Содержание лекции: Управление персоналом: содержание, цели и задачи. Концепции управления персоналом как отражение различных подходов к работе с кадрами. Управление персоналом как составная часть философии туристского предприятия и его корпоративной культуры. Управление персоналом как система. Категории	4		Текущий контроль: Доклад; Задача; Тест; эссе презентация



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 6 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<p><b>Владеть:</b> иметь опыт участия в командной работе</p>	<p>персонала на туристском предприятии. Субъекты управления персоналом: служба управления персоналом; структурные звенья; взаимодействие с линейными руководителями. Направления развития системы управления персоналом на туристском предприятии Тема 2. Кадровая политика туристского предприятия Содержание лекции: Понятие, содержание кадровой политики на предприятии. Особенности кадровой политики в условиях туристского предприятия. Виды кадровой политики и их характеристика. Взаимосвязь кадровой политики с корпоративной культурой, реализуемой на туристском предприятии. Кадровая политика и стратегия развития туристского предприятия, как производственно-хозяйственной системы. Кадровая политика как элемент адаптационного механизма предприятия, функционирующего в нестабильной экономической среде Тема 3. Определение потребности в персонале на туристских предприятиях Содержание лекции: Основные аспекты управления персоналом в туристских организациях. Определение потребности в рабочей силе как важный этап кадрового планирования. Особенности планирования численности персонала в условиях низкой стабильности внешней и внутренней среды туристского</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 7 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>предприятия. Формирование профессионально-квалификационной структуры персонала. Должностные инструкции. /Лек/</p> <p>Тема 4. Привлечение персонала на туристские предприятия Содержание лекции: Источники удовлетворения потребности в рабочей силе. Формы привлечения кандидатов на вакантные должности туристского предприятия. Организация подбора кадров в туристских организациях. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение.</p> <p>Тема 5. Отбор и процедура найма сотрудников на туристские предприятия Содержание лекции: Этапы отбора наиболее подходящего сотрудника. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение. Процедура найма работника. Гибкая система найма и особенности ее применения. /Лек/</p> <p>Тема 6. Производственная адаптация сотрудников на туристских предприятиях Содержание лекции: Производственная адаптация: понятие, ее различные стороны, значение управления процессом протекания. Объективные и субъективные показатели, используемые в оценке результатов психофизиологической, профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудника к работе и коллективу. Организационная адаптация персонала: создание</p>			
--	--	--	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 8 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>надлежащих условий для высокопроизводительного труда, повышения удовлетворенности работника своей работой</p> <p>Тема 7. Развитие персонала в туристских организациях Содержание лекции: Переподготовка и повышение квалификации как инструмент кадровой политики, обеспечивающий развитие персонала в туристских организациях. Основные формы переподготовки и повышения квалификации персонала, условия их выбора. Управление процессом развития персонала. Обоснование выбора форм и сроков развития персонала, пути повышения его эффективности. /Лек/ Тема 8. Деловая оценка персонала Содержание лекции: Понятие и задачи деловой оценки персонала. Методические вопросы деловой оценки персонала: выбор содержания оценки, системы критериев и показателей, методов оценки, процедуры оценки. Классификация методов оценки, их содержание, положительные и отрицательные стороны. Аттестация персонала и методика ее проведения. Взаимосвязь результатов оценки с оплатой труда и другими аспектами управления персоналом</p> <p>Тема 9. Деловая карьера персонала в туристских организациях Содержание лекции: Подбор кандидатов на руководящие должности: формирование резерва на выдвижение и работа с ним.</p>			
--	--	--	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 9 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>Планирование кадрового резерва как основа прогноза продвижений и перемещений персонала. Основные этапы процесса формирования резерва персонала. Критерии подбора кандидатов в резерв. Источники формирования резерва персонала. Понятие и этапы деловой карьеры персонала. Деловая карьера в системе управления персоналом. Классификация типов трудовой карьеры. Планирование трудовой карьеры, ее связь с квалификационным и служебным продвижением работника.</p> <p>Тема 10. Высвобождение персонала в туристских организациях Содержание лекции: Значение высвобождения персонала. Виды высвобождения персонала. Особенности увольнения по инициативе сотрудника. Особенности увольнения по инициативе работодателя. Выход на пенсию, его особенности. Мероприятия по высвобождению персонала.</p> <p>Тема 11. Оценка эффективности управления персоналом Содержание лекции: Методические подходы к оценке результатов совершенствования работы с персоналом. Система показателей, используемая в оценке. Характеристика экономического и социального эффекта от управления персоналом. Пути повышения эффективности управления персоналом и, в частности, работы кадровых служб.</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 10 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		Затраты на рабочую силу и их характеристика. Стабилизация коллектива как условие окупаемости средств, инвестированных в персонал предприятия. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.			
<b>ПК-1</b> Способен управлять структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в том числе корпоративному	<b>Знать:</b> способы и методы управления структурным подразделением по физической культуре и массовому спорту, в том числе корпоративному  <b>Уметь:</b> производить подбор и оценку персонала для проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту  <b>Владеть:</b> способами и методами проведения мероприятий по физической культуре и массовому спорту, включая воспитательные мероприятия в соответствии с утвержденными планами.	Тема 1. Персонал предприятия как объект управления Содержание лекции: Управление персоналом: содержание, цели и задачи. Концепции управления персоналом как отражение различных подходов к работе с кадрами. Управление персоналом как составная часть философии туристского предприятия и его корпоративной культуры. Управление персоналом как система. Категории персонала на туристском предприятии. Субъекты управления персоналом: служба управления персоналом; структурные звенья; взаимодействие с линейными руководителями. Направления развития системы управления персоналом на туристском предприятии Тема 2. Кадровая политика туристского предприятия Содержание лекции: Понятие, содержание кадровой политики на предприятии. Особенности кадровой политики в условиях туристского предприятия. Виды кадровой политики и их характеристика. Взаимосвязь кадровой политики с корпоративной культурой, реализуемой на туристском предприятии. Кадровая политика и	4		Текущий контроль: Доклад; Задача; Тест; эссе презентация



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 11 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>стратегия развития туристского предприятия, как производственно-хозяйственной системы. Кадровая политика как элемент адаптационного механизма предприятия, функционирующего в нестабильной экономической среде</p> <p>Тема 3. Определение потребности в персонале на туристских предприятиях Содержание лекции: Основные аспекты управления персоналом в туристских организациях. Определение потребности в рабочей силе как важный этап кадрового планирования. Особенности планирования численности персонала в условиях низкой стабильности внешней и внутренней среды туристского предприятия. Формирование профессионально-квалификационной структуры персонала. Должностные инструкции. /Лек/ Тема 4. Привлечение персонала на туристские предприятия Содержание лекции: Источники удовлетворения потребности в рабочей силе. Формы привлечения кандидатов на вакантные должности туристского предприятия. Организация подбора кадров в туристских организациях. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение. Тема 5. Отбор и процедура найма сотрудников на туристские предприятия Содержание лекции: Этапы отбора наиболее подходящего сотрудника.</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 12 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение. Процедура найма работника. Гибкая система найма и особенности ее применения. /Лек/ Тема 6. Производственная адаптация сотрудников на туристских предприятиях Содержание лекции: Производственная адаптация: понятие, ее различные стороны, значение управления процессом протекания. Объективные и субъективные показатели, используемые в оценке результатов психофизиологической, профессиональной и социально- психологической адаптации сотрудника к работе и коллективу. Организационная адаптация персонала: создание надлежащих условий для высокопроизводительного труда, повышения удовлетворенности работника своей работой Тема 7. Развитие персонала в туристских организациях Содержание лекции: Переподготовка и повышение квалификации как инструмент кадровой политики, обеспечивающий развитие персонала в туристских организациях. Основные формы переподготовки и повышения квалификации персонала, условия их выбора. Управление процессом развития персонала. Обоснование выбора форм и сроков развития персонала, пути повышения его эффективности. /Лек/ Тема 8. Деловая оценка персонала</p>			
--	--	--	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 13 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>Содержание лекции: Понятие и задачи деловой оценки персонала. Методические вопросы деловой оценки персонала: выбор содержания оценки, системы критериев и показателей, методов оценки, процедуры оценки. Классификация методов оценки, их содержание, положительные и отрицательные стороны. Аттестация персонала и методика ее проведения. Взаимосвязь результатов оценки с оплатой труда и другими аспектами управления персоналом Тема 9. Деловая карьера персонала в туристских организациях Содержание лекции: Подбор кандидатов на руководящие должности: формирование резерва на выдвижение и работа с ним. Планирование кадрового резерва как основа прогноза продвижений и перемещений персонала. Основные этапы процесса формирования резерва персонала. Критерии подбора кандидатов в резерв. Источники формирования резерва персонала. Понятие и этапы деловой карьеры персонала. Деловая карьера в системе управления персоналом. Классификация типов трудовой карьеры. Планирование трудовой карьеры, ее связь с квалификационным и служебным продвижением работника. Тема 10. Высвобождение персонала в туристских организациях Содержание лекции: Значение высвобождения</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 14 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>персонала. Виды высвобождения персонала. Особенности увольнения по инициативе сотрудника. Особенности увольнения по инициативе работодателя. Выход на пенсию, его особенности. Мероприятия по высвобождению персонала.</p> <p>Тема 11. Оценка эффективности управления персоналом</p> <p>Содержание лекции: Методические подходы к оценке результатов совершенствования работы с персоналом. Система показателей, используемая в оценке. Характеристика экономического и социального эффекта от управления персоналом. Пути повышения эффективности управления персоналом и, в частности, работы кадровых служб. Затраты на рабочую силу и их характеристика. Стабилизация коллектива как условие окупаемости средств, инвестированных в персонал предприятия. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.</p>			
<p><b>ПК-2.</b> Способен осуществлять планирование материально-технического обеспечения и кадровых ресурсов организации</p>	<p><b>Знать:</b> особенности организации закупок спортивного оборудования, инвентаря, экипировки по виду (видам) спорта</p> <p><b>Уметь:</b> осуществлять бюджетирование ресурсного обеспечения спортивной организации</p> <p><b>Владеть:</b> основами проведения переговоров и заключению договоров с поставщиками спортивного оборудования, инвентаря, экипировки.</p>	<p>Тема 1. Персонал предприятия как объект управления</p> <p>Содержание лекции: Управление персоналом: содержание, цели и задачи. Концепции управления персоналом как отражение различных подходов к работе с кадрами. Управление персоналом как составная часть философии туристского предприятия и его корпоративной культуры. Управление персоналом как система. Категории</p>	4		<p>Текущий контроль: Доклад; Задача; Тест; эссе презентация</p>



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 15 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>персонала на туристском предприятии. Субъекты управления персоналом: служба управления персоналом; структурные звенья; взаимодействие с линейными руководителями. Направления развития системы управления персоналом на туристском предприятии</p> <p>Тема 2. Кадровая политика туристского предприятия Содержание лекции: Понятие, содержание кадровой политики на предприятии. Особенности кадровой политики в условиях туристского предприятия. Виды кадровой политики и их характеристика. Взаимосвязь кадровой политики с корпоративной культурой, реализуемой на туристском предприятии. Кадровая политика и стратегия развития туристского предприятия, как производственно-хозяйственной системы. Кадровая политика как элемент адаптационного механизма предприятия, функционирующего в нестабильной экономической среде</p> <p>Тема 3. Определение потребности в персонале на туристских предприятиях Содержание лекции: Основные аспекты управления персоналом в туристских организациях. Определение потребности в рабочей силе как важный этап кадрового планирования. Особенности планирования численности персонала в условиях низкой стабильности внешней и внутренней среды туристского</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 16 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>предприятия. Формирование профессионально-квалификационной структуры персонала. Должностные инструкции. /Лек/</p> <p>Тема 4. Привлечение персонала на туристские предприятия Содержание лекции: Источники удовлетворения потребности в рабочей силе. Формы привлечения кандидатов на вакантные должности туристского предприятия. Организация подбора кадров в туристских организациях. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение.</p> <p>Тема 5. Отбор и процедура найма сотрудников на туристские предприятия Содержание лекции: Этапы отбора наиболее подходящего сотрудника. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение. Процедура найма работника. Гибкая система найма и особенности ее применения. /Лек/</p> <p>Тема 6. Производственная адаптация сотрудников на туристских предприятиях Содержание лекции: Производственная адаптация: понятие, ее различные стороны, значение управления процессом протекания. Объективные и субъективные показатели, используемые в оценке результатов психофизиологической, профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудника к работе и коллективу. Организационная адаптация персонала: создание</p>			
--	--	--	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 17 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>надлежащих условий для высокопроизводительного труда, повышения удовлетворенности работника своей работой</p> <p>Тема 7. Развитие персонала в туристских организациях Содержание лекции: Переподготовка и повышение квалификации как инструмент кадровой политики, обеспечивающий развитие персонала в туристских организациях. Основные формы переподготовки и повышения квалификации персонала, условия их выбора. Управление процессом развития персонала. Обоснование выбора форм и сроков развития персонала, пути повышения его эффективности. /Лек/ Тема 8. Деловая оценка персонала Содержание лекции: Понятие и задачи деловой оценки персонала. Методические вопросы деловой оценки персонала: выбор содержания оценки, системы критериев и показателей, методов оценки, процедуры оценки. Классификация методов оценки, их содержание, положительные и отрицательные стороны. Аттестация персонала и методика ее проведения. Взаимосвязь результатов оценки с оплатой труда и другими аспектами управления персоналом</p> <p>Тема 9. Деловая карьера персонала в туристских организациях Содержание лекции: Подбор кандидатов на руководящие должности: формирование резерва на выдвижение и работа с ним.</p>			
--	--	--	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 18 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		<p>Планирование кадрового резерва как основа прогноза продвижений и перемещений персонала. Основные этапы процесса формирования резерва персонала. Критерии подбора кандидатов в резерв. Источники формирования резерва персонала. Понятие и этапы деловой карьеры персонала. Деловая карьера в системе управления персоналом. Классификация типов трудовой карьеры. Планирование трудовой карьеры, ее связь с квалификационным и служебным продвижением работника.</p> <p>Тема 10. Высвобождение персонала в туристских организациях Содержание лекции: Значение высвобождения персонала. Виды высвобождения персонала. Особенности увольнения по инициативе сотрудника. Особенности увольнения по инициативе работодателя. Выход на пенсию, его особенности. Мероприятия по высвобождению персонала.</p> <p>Тема 11. Оценка эффективности управления персоналом Содержание лекции: Методические подходы к оценке результатов совершенствования работы с персоналом. Система показателей, используемая в оценке. Характеристика экономического и социального эффекта от управления персоналом. Пути повышения эффективности управления персоналом и, в частности, работы кадровых служб.</p>			
--	--	---	--	--	--



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 19 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_


КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		Затраты на рабочую силу и их характеристика. Стабилизация коллектива как условие окупаемости средств, инвестированных в персонал предприятия. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.			
--	--	---	--	--	--

## 3.2 Содержание оценочных средств

### Темы для письменной работы (реферат) по дисциплине

1. Зарубежный опыт мотивации персонала и возможности его применения в России.
2. Организация охраны здоровья работников предприятия.
3. Основные приемы манипулирования руководителем.
4. Организация сотрудничества вузов с кадровыми агентствами.
5. Особенности влияния глобализации бизнеса на управление персоналом компании.
6. Построение в компании системы внутреннего кадрового контроля (аудита).
7. Влияние транспортной усталости на эффективность работы персонала.
8. Организация работы персонала на дому (условия, контроль).
9. Повышение профессионализма специалистов методами персонального менеджмента.
10. Оптимизация организационной структуры промышленного предприятия (страховой компании, строительной организации, торговой компании и т.д.).
11. Формирование психологического климата в коллективе.
12. Исследование возможностей финансовой оценки деятельности службы персонала фирмы.
13. Разработка индивидуальной стратегии и тактики стрессоустойчивого поведения.
14. Организация профессиональной подготовки кадров.
15. Прогнозирование конфликтов на предприятии.
16. Диагностика конфликтов.
17. Возможности переговорного процесса в урегулировании конфликтов.
18. Особенности организации работы с персоналом разных возрастов групп.
19. Технологии кадровой работы малого (среднего, крупного) предприятия
20. Формирование и управление системой мотивации в организации.
21. Сравнение организации оплаты труда в прибылеобразующих и сервисных подразделениях.
22. Роль и функции службы по управлению персоналом в современной организации.
23. Построение системы найма и оценки персонала.
24. Типы организационных культур в организации.
25. Построение системы оценки персонала при приёме на работу.
26. Аттестация персонала на предприятии. Опыт, проблемы, перспективы развития.
27. Анализ деятельности менеджеров среднего (высшего, линейного) звена.
28. Функциональные состояния как регулятор профессиональной деятельности специалиста (менеджера, руководителя).
29. Психологические аспекты УП в организации (в дипломе конкретизировать).
30. Управление социальным развитием организации и цели планирования.
31. Управление социальными процессами организации.
32. Формирование стратегического плана социального развития организации.
33. Разработка социального паспорта организации.
34. Разработка методики оценки уровня социального развития организации.
35. Мотивационная система управления персоналом.
36. Система оценки удовлетворённости трудом и мотивацией персонала.
37. Изучение взаимозависимости потребностей сотрудников и их персональных мотиваторов.
38. Модели (концепции) мотивации и их использование с целью стимулирования труда.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет индустрии спорта и туризма		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 20 из 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

39. Организационное поведение в условиях изменений в организации.
40. Власть и влияние: сущность, динамика, современные подходы.
41. Поведенческие аспекты основных форм власти.
42. Исследование необходимости интеграции интересов организации и сотрудников.
43. Факторы эффективных коммуникаций в организационном поведении.
44. Управление сопротивлением при проведении стратегических преобразований.
45. Власть и политика организации (на примере конкретной компании).
46. Сотрудники организации и их профессиональные роли.
47. Информационные технологии управления предприятиями сферы услуг.
48. Интернет-технологии в подборе и найме персонала.
49. Эргономика электронного офиса.
50. Использование правовых систем баз данных в управлении персоналом.

#### **Пример ситуационной задачи:**

Методология отбора персонала в коммерческой организации (на выбор студента).

Задание:

1. Определить: пассивные и активные методы привлечения персонала; методы и приемы оценки профессиональных и личностных качеств; алгоритм рационального выбора кандидатов, отвечающих
  - требованиям организации;
  - имеющих необходимые ей качества;
  - перспективных;
  - подлежащих увольнению.
2. На основе п.1 сформулировать принципы и требования критериям отбора.
3. Обосновать предварительную обеспеченность (методическую; организационную; кадровую; материальную).
4. Представить способы отбора кандидатов в данной организации.
5. Оформить работу в соответствии с методическими указаниями.

Пример тестовых вопросов:

1. Анализ кадрового обеспечения - это
  - 1) исследование количественного и качественного состава работников организации;
  - 2) исследование профессионального и квалификационного состава работников;
  - 3) исследование состава работников по личностным характеристикам.
2. Кадры –
  - 1) работники, задействованные в производственном процессе;
  - 2) главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества;
  - 3) оба варианта ответа верны.
3. Основными факторами, влияющими на потребность в персонале, являются:
  - 1) производственная и организационная структура предприятия; программа выпуска товаров и оказания услуг; миссия и функции предприятия;
  - 2) производственный процесс; степень механизации и автоматизации производства.
  - 3) оба варианта ответа верны.
4. Главным объектом кадровой политики предприятия является:
  - 1) персонал;
  - 2) ресурсы;
  - 3) финансы.
5. Кадровое планирование осуществляется в интересах:
  - 1) организации;
  - 2) работников;
  - 3) оба варианта ответа верны.
6. Качественная потребность рассчитывается на основе:
  - 1) требований к должностям и рабочим местам, закрепленным в должностных и рабочих инструкциях, описаниях рабочих мест; штатного расписания организации и ее подразделений, где фиксируется состав



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 21 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

должностей и рабочих мест;

2) профессионально-квалификационного деления работ, зафиксированных в производственно-технологической документации на рабочий процесс;

3) оба варианта ответа верны.

8. Методы расчета количественной потребности в персонале:

1) 1. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса; 2. демонстрационный метод; 3. стохастический метод; 4. метод экспертных оценок;

2) 1. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса; 2. метод расчета по нормам обслуживания; 3. метод расчета по рабочим местам и нормативам численности; 4. стохастический метод;

3) 1. метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса; 2. метод экспертных оценок; 3. стохастический метод; 4. демонстрационный метод.

9. Стохастический метод основывается на:

1) взаимосвязи руководителей и подчиненных;

2) разделении полномочий между персоналом;

3) анализе взаимосвязи между потребностью в персонале и другими переменными величинами (например, объем производства).

10. К плановому выбытию персонала относится:

1) увольнение за несоблюдение норм и правил организации; опоздания и простои оборудования;

2) сокращение численности работников в связи со снижением объема производства или услуг; направление сотрудников в длительную командировку; уход на длительный период времени в отпуск по уходу за детьми;

3) уход на длительный период времени в отпуск по уходу за детьми; простои оборудования; направление сотрудников в командировку.

11. Кадровый резерв –

1) подход в управлении персоналом, состоящий в специальном отборе части сотрудников организации для дальнейшего продвижения;

2) перенасыщение кадров на рынке и их сокращение в связи с этим;

3) резервирование рабочей силы в случае нехватки персонала.

12. Ротация персонала –

1) зацикливание персонала на одной должности, в одной компании, по конкретному виду деятельности;

2) перемещение сотрудника из одного подразделения компании в другое, перевод с одной должности на другую, вплоть до полной смены сферы деятельности;

3) перемещение сотрудников по карьерной лестнице вверх по их профессиональным и квалификационным характеристикам.

13. Для определения оптимальной численности резерва кадров необходимо установить:

1) потребность предприятия в кадрах управления на ближайшую или более длительную перспективу (до пяти лет); фактическую численность подготовленного резерва каждого уровня независимо от того, где проходил подготовку работник, зачисленный в резерв;

2) процент выбытия из резерва кадров отдельных работников; число высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих работников;

3) оба варианта ответа верны.

14. Принцип актуальности резерва –

1) потребность в замещении должностей должна быть реальной;

2) потребность в замещении должностей должна быть прямопропорциональной новым кадрам;

3) потребность в замещении должностей должна быть умеренной.

15. Источниками резерва кадров на руководящие должности являются:

1) руководящие работники аппарата, дочерних акционерных обществ и предприятий; молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку;

2) главные бригадиры производственных рабочих;

3) производственные рабочие, имеющие положительные отзывы по месту работы.

16. Показатели, используемые для оценки результатов работы с резервом:

1) эффективность подготовки руководителей внутри организации; текучесть резерва руководителей; средние переменные резерва;



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 22 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

2) эффективность подготовки руководителей внутри организации; текучесть резерва руководителей; средний срок пребывания в резерве до занятия ключевой должности; готовность резерва;

3) средний срок пребывания в резерве до занятия ключевой должности; готовность резерва; средние переменные и постоянные резерва.

17. Карьера –

1) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;

2) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

3) оба варианта ответа верны.

18. Различают два вида карьеры:

1) 1. профессиональная; 2. внутриорганизационная;

2) 1. профессиональная; 2. адаптивная;

3) 1. профессиональная; 2. структурная.

19. Планирование карьеры –

1) одно из направлений кадровой работы в организации, направленное на обеспечение эффективной работоспособности в коллективе;

2) одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов;

3) одно из направлений кадровой работы в организации, обеспечивающее бесперебойные производственные процессы.

20. Функции профессиональной карьеры:

1) стимулирует рост трудовой активности; ускоряет процессы кадровых перемещений;

2) способствует росту удовлетворенности своим трудом;

3) оба варианта ответа верны.

21. Цели деловой карьеры –

1) такие цели организации, при которых она набирает более высококвалифицированный персонал;

2) цели, которым хочет соответствовать индивид, для продвижения его по карьерной лестнице;

3) цели, которые ставит перед собой человек при поступлении на работу и организация, принимая его на рабочее место.

Примерные вопросы для зачёта

1. Управление персоналом: содержание, цели и задачи.

2. Концепции управления персоналом как отражение различных подходов к работе с кадрами.

3. Управление персоналом как составная часть философии туристского предприятия и его корпоративной культуры.

4. Управление персоналом как система.

5. Категории персонала на туристском предприятии.

6. Субъекты управления персоналом.

7. Понятие, содержание кадровой политики на предприятии. Особенности кадровой политики в условиях туристского предприятия.

8. Виды кадровой политики и их характеристика.

9. Взаимосвязь кадровой политики с корпоративной культурой, реализуемой на туристском предприятии.

10. Кадровая политика и стратегия развития туристского предприятия, как производственно-хозяйственной системы.

11. Основные аспекты управления персоналом в туристских организациях.

12. Определение потребности в рабочей силе как важный этап кадрового планирования.

13. Особенности планирования численности персонала в условиях низкой стабильности внешней и внутренней

среды туристского предприятия.

14. Формирование профессионально-квалификационной структуры персонала.

15. Должностные инструкции.

16. Источники удовлетворения потребности в рабочей силе.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 23 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

17. Формы привлечения кандидатов на вакантные должности туристского предприятия. Организация подбора кадров в туристских организациях.
18. Описание работы и профессиограммы: понятие и назначение.
19. Этапы отбора наиболее подходящего сотрудника.
20. Процедура найма работника.
21. Производственная адаптация: понятие, ее различные стороны, значение управления процессом протекания.
22. Объективные и субъективные показатели, используемые в оценке результатов адаптации сотрудника к работе и коллективу.
23. Переподготовка и повышение квалификации как инструмент кадровой политики, обеспечивающий развитие персонала в туристских организациях.
24. Основные формы переподготовки и повышения квалификации персонала, условия их выбора.
25. Управление процессом развития персонала.
26. Обоснование выбора форм и сроков развития персонала, пути повышения его эффективности.
27. Понятие и задачи деловой оценки персонала.
28. Методические вопросы деловой оценки персонала.
29. Классификация методов оценки, их содержание, положительные и отрицательные стороны.
30. Аттестация персонала и методика ее проведения.
31. Взаимосвязь результатов оценки с оплатой труда и другими аспектами управления персоналом.
32. Подбор кандидатов на руководящие должности: формирование резерва на выдвижение и работа с ним.
33. Основные этапы процесса формирования резерва персонала.
34. Критерии подбора кандидатов в резерв. Источники формирования резерва персонала.
35. Понятие и этапы деловой карьеры персонала.
36. Классификация типов трудовой карьеры.
37. Планирование трудовой карьеры, ее связь с квалификационным и служебным продвижением работника.
38. Значение высвобождения персонала.
39. Виды высвобождения персонала.
40. Особенности увольнения по инициативе сотрудника.
41. Особенности увольнения по инициативе работодателя.
42. Выход на пенсию, его особенности.
43. Методические подходы к оценке результатов совершенствования работы с персоналом. Система показателей, используемая в оценке.
44. Характеристика экономического и социального эффекта от управления персоналом.
45. Пути повышения эффективности работы кадровых служб.
46. Затраты на рабочую силу и их характеристика.
47. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом

#### **4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**


##### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Зачёт, (зачёт с оценкой) состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет индустрии спорта и туризма		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 24 из 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Всего 4 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

При прохождении промежуточной аттестации устанавливаются оценки по экзаменам: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»; по зачетам: «зачтено» и «не зачтено»; по дифференцированным зачетам: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». При выставлении оценки следует придерживаться следующих критериев:

— оценки «отлично» заслуживает обучающийся, показавший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные РПУД, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины (модуля) в их значении для приобретаемой профессии, проявивший творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

— оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, показавший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в РПУД задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в РПУД, показавший систематический характер знаний по дисциплине (модулю) и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности;

— оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешность в ответе и при выполнении заданий, предусмотренных в РПУД, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения;

— оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных РПУД заданий.

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 25 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## средств

### А. Критерии оценивания вовлеченности в физкультурно-оздоровительную и спортивно массовую (ФО и/или СМ) среду

Максимальный балл за вовлеченность в физкультурно-оздоровительную и спортивно массовую среду – 20 баллов.

Описание шкалы оценивания:

15–20 баллов (отлично) – участие в учебных и внеучебных спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях и организация спортивно-массового или физкультурно-оздоровительного мероприятия (выступление в качестве соорганизатора, волонтера); либо участие во Всероссийских и/или окружных соревнованиях.

10–14 баллов (хорошо) – участие в учебных и внеучебных спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в качестве судьи, помощника судьи, арбитра, непосредственного участника региональных и/или муниципальных соревнований, волонтера, комментатора соревнований и т.п.);

10 баллов (удовлетворительно) – участие в учебных и внеучебных спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях и содействие в организации (опосредованно) либо в проведении (опосредованно) спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных внутривузовских мероприятий (в качестве журналиста, фотокорреспондента и т.п.).

Менее 10 баллов (неудовлетворительно) – участие в учебных и внеучебных спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных внутривузовских мероприятиях.

### Б. Критерии оценивания письменной работы (реферата)

Максимальный балл за письменную работу – 30 баллов.


Оценивается умение найти в отечественной и зарубежной литературе, в том числе в сети Интернет и выделение наиболее важных и современных работ по теме реферата, структурирование изложения темы, а также уровень владения понятиями, качество представления работы, умение ответить на вопросы.

Оценка	Отлично/зачтено/	Хорошо/зачтено/	Удовлетворительно/зачтено/	Неудовлетворительно/незачтено/
Баллы	25–30 баллов	20–24 балла	7–19 баллов	0–6 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

Критерии оценивания:

25–30 баллов - Знания отличаются глубиной и содержательностью, даны логично построенные, полные, исчерпывающие ответы на вопросы. Обучающийся демонстрирует способность к анализу положений существующих научных теорий, оперирует научными понятиями. Реферат иллюстрируется примерами из практики, подтверждающими теоретические положения.

20–24 баллов - знания имеют достаточный содержательный уровень; раскрыто содержание работы, однако имеются определенные затруднения в ответе на уточняющие вопросы.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет индустрии спорта и туризма		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03 Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 26 из 28	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

В реферате имеют место несущественные фактические неточности. Недостаточно раскрыто содержание реферата.

7–19 баллов - знания имеют фрагментарный характер, имеются определенные неточности и погрешности в формулировках, возникают затруднения при ответе на уточняющие вопросы.

При ответе на вопросы обучающийся не может обосновать закономерности, принципы, объяснить суть явления. Обучающимся допущены фактические ошибки.

Обучающийся продемонстрировал слабое умение формулировать выводы и обобщения, приводить примеры практического использования научных знаний.

0–6 баллов - не раскрыто содержание реферата, обнаружено незнание или непонимание сущности вопросов. Допущены существенные фактические ошибки при ответах на вопросы.

Обучающийся обнаруживает неумение оперировать научной терминологией, незнание положений существующих научных теорий. В ответе не приводятся примеры практического использования научных знаний. На большую часть вопросов преподавателя студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы. Из представления реферата видно, что студент слабо ориентируется в тексте.

#### **В. Критерии оценки устного ответа на зачёте (экзамене)**

**Оценка «отлично» (зачтено)** — всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного программного материала, самостоятельно выполненные все предусмотренные программой задания, глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой. Ответ отличается богатством и точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично.

**Оценка «хорошо» (зачтено)** — достаточно полное знание учебно-программного материала, не допускающий в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполненные все предусмотренные программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой. Показан систематический характер знаний по дисциплине, достаточный для дальнейшей учёбы, а также способность к их самостоятельному пополнению.

**Оценка «удовлетворительно» (зачтено)** — знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, самостоятельно выполненные основные предусмотренные программой задания, однако допустивший погрешности при их выполнении, но обладающий необходимыми знаниями для устранения под руководством преподавателя наиболее существенных погрешностей.

**Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)** — материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определённой системы знаний по дисциплине, не раскрыто его основное содержание. Допущены грубые ошибки в определениях и понятиях, при использовании терминологии, которые не исправлены после наводящих вопросов. Демонстрирует незнание и непонимание существа вопросов. Не даны ответы на дополнительные или наводящие вопросы.

### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности**



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 27 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы, суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0–49 баллов – неудовлетворительно (не зачтено);

50–69 баллов – удовлетворительно (зачтено);

70–90 баллов – хорошо (зачтено);

91–100 баллов – отлично (зачтено).

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся.....*

**Знает** здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Умеет** поддерживать должный уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Владеет** навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся.....*

**Знает** в достаточной мере здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Умеет** на среднем уровне поддерживать должный уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Владеет** на среднем уровне навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся.....*

**Знает** необходимые здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Умеет** на достаточном уровне поддерживать должный уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет индустрии спорта и туризма

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине К.М.04.03  
Управление персоналом, кадровый менеджмент в индустрии спорта и туризма, по  
направлению подготовки 49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм  
направленности (профилю) Менеджмент индустрии спорта и туризма ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 28 из 28

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Владеет** на достаточном уровне навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно обучающийся не....*

**Не знает** здоровьесберегающие технологии для поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Не умеет** поддерживать должный уровень физической подготовленности и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

**Не владеет** навыками поддержания должного уровня физической и функциональной подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.