

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.09.2025 10:41:11
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b55f96c69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет безопасности жизнедеятельности
Кафедра безопасности жизнедеятельности и методики обучения

Утверждён
На заседании кафедры
Протокол от 06.02.2025
Зав. кафедрой



/Тытар В.А./

Фонд оценочных средств
Кадровый менеджмент в сфере детского отдыха

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Программа подготовки:
Управление в сфере детского отдыха и оздоровления

Москва
2025

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК-2. Способен осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности организации отдыха детей и их оздоровления	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знает: методики определения совместно с командой цели и коллективной стратегии ее достижения Умеет осуществлять руководство и продуктивное взаимодействие с командой, направленное на реализацию командной стратегии и достижение цели	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания доклада. Шкала оценивания презентации.
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знает: методики определения совместно с командой цели и коллективной стратегии ее достижения Умеет осуществлять руководство и продуктивное взаимодействие с командой, направленное на реализацию командной стратегии и достижение цели Владеет навыком соблюдения этических норм и правил руко-	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания доклада. Шкала оценивания презентации.

			водства работой команды		
УК-4	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знает: методы постановки коммуникативных задач в рамках академического и профессионального взаимодействия и видит способы их решения Умеет использовать основные виды речевой деятельности на русском и иностранном языках для академического и профессионального взаимодействия	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания доклада. Шкала оценивания презентации.
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знает: методы постановки коммуникативных задач в рамках академического и профессионального взаимодействия и видит способы их решения Умеет использовать основные виды речевой деятельности на русском и иностранном языках для академического и профессионального взаимодействия Владеет навыком выбора адекватных коммуникативных ситуаций, языковых средств и формул речевого этикета.	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания доклада. Шкала оценивания презентации.
ДПК-1	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знает: формы и методы контроля и оценки эффективности деятельности организации; качества труда работников Умеет: применять мониторинговые технологии, обеспечивать	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса. Шкала оценивания доклада. Шкала

			внутреннюю и внешнюю (независимую) оценку качества услуг		оценивания презентации.
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знает: формы и методы контроля и оценки эффективности деятельности организации; качества труда работников Умеет: применять мониторинговые технологии, обеспечивать внутреннюю и внешнюю (независимую) оценку качества услуг Владеет: навыком контроля выполнения планов и программ организации; стандартов оказания услуг	Опрос, тестовое задание, доклад, презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания тестового задания Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации

Шкала оценивания опроса

Баллы	Критерии оценивания
5	Студент полно и аргументировано отвечает на вопросы опроса.
4	Студент дает ответ, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
2	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности.
0	Студент обнаруживает незнание ответов на вопросы опроса.

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение тек-	0

	стом доклада	
--	--------------	--

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценки тестового задания

Критерии оценивания	Баллы
80-100% правильных ответов - «отлично»	8-10
60-80% правильных ответов - «хорошо»	5-7
30-50% правильных ответов - «удовлетворительно»	3-4
0-20 % правильных ответов - «неудовлетворительно»	1-2

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные вопросы для устного опроса:

1. Сущность понятия «управление персоналом».
2. Основные концепции управления человеческими ресурсами.
3. Выбор концепции управления трудовыми ресурсами.
4. Организационное проектирование системы управления персоналом.
5. Организационная структура системы управления персоналом.
6. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
7. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
8. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
9. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
10. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
11. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
12. Планирование и анализ показателей по труду.
13. Отбор персонала. Методы отбора.
14. Собеседование как наиболее распространенный метод отбора персонала: этапы и правила проведения.
15. Кадровый резерв в системе управления персоналом.

16. Взаимодействие с социальными партнерами в подборе кадров для решения задач сезонной организации отдыха детей и их оздоровления (безопасность, медицинское обслуживание, питание, дополнительное образование и досуг).
17. Требования к подготовке педагогических кадров для организации летнего отдыха и оздоровления детей.
18. Проблемы профессиональной подготовки педагогических кадров для организации отдыха и оздоровления детей.
19. Профессиональные стандарты: «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления», «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)».
20. Модели подготовки вожатых.

Примерная тематика докладов:

1. Мотивация как фактор производительности.
2. Влияние внутренней и внешней мотивации на сотрудников.
3. Психология стресса и его управление.
4. Оценка компетенций и потенциала сотрудников.
5. Влияние оценки на мотивацию и производительность.
6. Использование информационно-коммуникативных технологий в оценке персонала.
7. Формирование эффективных команд.
8. Построение культуры адаптивности в организации.
9. Влияние стресса на продуктивность и здоровье сотрудников.
10. Методы диагностики уровня стресса.

Примерная тематика презентаций

1. Кадровая политика и корпоративная культура в организации.
2. Российские студенческие отряды в системе кадрового обеспечения детского отдыха.
3. Всероссийские конкурсы как фактор роста профессионального мастерства.
4. Некоммерческий сектор в системе кадрового менеджмента в сфере детского отдыха.
5. Обучающие программы и проекты ассоциаций в сфере детского отдыха.

Примерные тестовые задания:

1. Управление персоналом это:
 - а) стратегическая деятельность, ориентированная на инвестиционный подход к кадрам;
 - б) конструктивная управленческая деятельность, ориентированная на достижение целей и развитие организации;
 - в) индивидуально ориентированная деятельность;
 - г) **все вышеперечисленное верно**
2. В чем заслуга классической школы управления?
 - а) создание систематизированной теории управления, выделение управления как особого вида деятельности;
 - б) создание «философии практики»;
 - в) разработка штабного принципа управления;
 - г) разработка моделей компетенций;
 - д) **создание гуманистического подхода к управлению.**
3. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации:

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом;
- г) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование организации.**

4. К какой группе административных методов управления можно отнести процедуру нормирования труда?

- а) организационные методы воздействия;
- б) распорядительные методы воздействия;**
- в) материальная ответственность и взыскания;
- г) методы дисциплинарного воздействия;
- д) экономические методы.

5. К организационным методам воздействия на персонал относится:

- а) должностная инструкция;
- б) приказ;**
- в) распоряжение;
- г) удержание из зарплаты;
- д) увольнение.

6. Какая из перечисленных концепций управления утверждает, что эффективность работы руководителя определяется не его личными качествами, а манерой поведения по отношению к подчиненным, «стилем руководства»?

- а) структурный подход;
- б) интерактивный подход;
- в) поведенческий подход;**
- г) процессный подход;
- д) административный подход.

7. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?

- а) приказы;**
- б) устав предприятия;
- в) инструкции;**
- г) штатное расписание;
- д) должностные инструкции.

8. Система работы с кадрами состоит из подсистем: кадровой политики, подбора персонала, расстановки персонала, оценки персонала и:

- а) аттестации персонала;**
- б) социального развития;
- в) найма персонала
- г) ничего из вышеперечисленного

9. Перечень обязательных документов при приеме на работу включают трудовую книжку, личное заявление о приеме на работу, копию документов об образовании и :

- а) характеристику**
- б) рекомендательных писем
- в) резюме

г) листок по учету кадров

10. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;**
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

11. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры**
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

12. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;**
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

Перечень вопросов к зачету:

1. Сущность понятия «управление персоналом».
2. Основные концепции управления человеческими ресурсами.
3. Выбор концепции управления трудовыми ресурсами.
4. Теории и концепции представителей научных школ и подходов в истории развития науки.
5. Концепция и принципы построения организационной структуры управления персоналом.
6. Организационное проектирование системы управления персоналом.
7. Организационная структура системы управления персоналом.
8. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
9. Документационное обеспечение системы управления персоналом.
10. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
11. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
12. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
13. Модели кадрового менеджмента.
14. Понятие кадровой политики.
15. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
16. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
17. Планирование и анализ показателей по труду.
18. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности и организация процесса отбора кандидатов.
19. Отбор персонала. Методы отбора.

20. Собеседование как наиболее распространенный метод отбора персонала: этапы и правила проведения.
21. Анкета при приеме на работу, ее содержание.
22. Кадровый резерв в системе управления персоналом.
23. Внешний и внутренний кадровый резерв.
24. Профессиональное развитие персонала и его значимость в современном мире.
25. Оформление трудовых отношений в организации.
26. Трудовой договор.
27. Цели, задачи, принципы и этапы формирования кадровой политики организации отдыха детей и их оздоровления.
28. Особенности кадровой политики сезонной и круглогодичной организации отдыха детей и их оздоровления.
29. Оптимальный кадровый состав.
30. Взаимодействие с социальными партнерами в подборе кадров для решения задач сезонной организации отдыха детей и их оздоровления (безопасность, медицинское обслуживание, питание, дополнительное образование и досуг).
31. Требования к подготовке педагогических кадров для организации летнего отдыха и оздоровления детей.
32. Проблемы профессиональной подготовки педагогических кадров для организации отдыха и оздоровления детей.
33. Профессиональные стандарты: «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления», «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)».
34. Модели подготовки вожатых.
35. Соотношение стажеров и стажистов.
36. Подготовка научно-методического и психологического корпуса.
37. Организация добровольчества.
38. Долгосрочные программы сотрудничества с вузами, ресурсными центрами.
39. РСО. Российские студенческие отряды в системе кадрового обеспечения детского отдыха.
40. Учебные центры и программы в организации отдыха детей и их оздоровления.
41. Наставничество.
42. Система профессионального роста сотрудников.
43. Участие в конкурсах. Аттестация.
44. Системы мотивации.
45. Оценка компетенций и потенциала сотрудников.
46. Программы улучшения условий труда.
47. Программы профилактики профессионального выгорания.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В рамках освоения дисциплины предусмотрены: устные опросы, тестовые задания, доклады, презентации.

Требования к зачету

Зачет проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой дисциплины, при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Зачет проходит в форме устного опроса по теоретическим вопросам.

За семестр студент может набрать максимально 100 баллов. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в течение семестра за текущий контроль,

равняется 80 баллам. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент на зачете -20 баллов.

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20-11	Студент демонстрирует сформированные и систематические знания; успешное и систематическое умение; успешное и систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.
10-6	Студент демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины
5-0	Студент демонстрирует неполные знания; в целом успешные, но не систематические умения; в целом успешное, но не систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.

Итоговая шкала выставления оценки по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа студента в течение всего срока освоения дисциплины, а также баллы, полученные на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
81-100	зачтено
61-80	зачтено
41-60	зачтено
0-40	не зачтено