

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**по учебной дисциплине
ОП.05 ОРГАНИЗАЦИЯ И ВЕДЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТА ИНДУСТРИИ КРАСОТЫ**

для проведения промежуточной аттестации

для специальности среднего профессионального образования

43.02.17 Технологии индустрии красоты

**Форма проведения оценочной процедуры
Дифференцированный зачёт**

Советск,
2020 год

Согласовано
заведующий
учебно-методическим отделом
Ивашкина Н.А. Ивашкина
31.08.2023 года

Рабочая программа по специальности 43.02.17 «Технологии индустрии красоты» разработана на основе:

- приказа Министерства просвещения РФ от 26 августа 2022 года N775 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.17 Технологии индустрии красоты, зарегистрировано в Министерстве юстиции РФ 29 сентября 2022 года, регистрационный N70281, укрупненная группа специальностей 43.00.00 Сервис и туризм;
- примерной основной образовательной программы по специальности 43.02.17 Технологии индустрии красоты

Организация-разработчик: государственное бюджетное учреждение Калининградской области профессиональная образовательная организация «Технологический колледж»

Разработчик:

Таранек Т.Д. преподаватель высшей квалификационной категории

Рассмотрена на заседании методической кафедры «Сервиса», протокол №1 от 30 августа 2023 года *Ивашкина*

Рекомендована Методическим советом государственного бюджетного учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организацией «Технологический колледж», протокол №1 от 31 августа 2023 года

Согласовано:
ИП Величко
Студия «Береника»
директор
Величко Г.М. Величко
МП

1. Общие положения

Общие положения Фонд оценочных средств (далее - ФОС) предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших ОП.05 Организация и ведение коммерческой деятельности специалиста индустрии красоты ФОС разработан на основании нормативных документов: - основная образовательная программа по специальности 43.02.17 Технологии индустрии красоты - В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04	Применять знания по реализации коммерческой деятельности на рабочем месте, профессиональной деятельности и организации предпринимательской деятельности, для планирования и развития собственного профессионального и личностного развития: - ставить цели по технологии SMART, рассчитывать сроки осуществления планов; - регистрировать юридическое лицо в государственных органах Российской Федерации; - определять выгодность использования различных продуктов банков для различных целей; - разрабатывать собственное уникальное торговое предложение; - анализировать эффективность специалиста индустрии красоты по ключевым показателям 12Р; - привлекать и удерживать клиентов - составлять план собственного профессионального развития	Понятие коммерческой деятельности Реализация коммерческой деятельности через индивидуальное предпринимательство, образование юридического лица, работа на патентной основе. Банковское обслуживание Налоги (понятие, виды налогов, налоговые вычеты). Ключевые показатели эффективности специалиста индустрии красоты по 12Р Система продаж, ценообразование, прейскурант Продвижение услуг специалиста индустрии красоты посредством интернет-технологий

Перечень видов контрольных заданий Текущий контроль: - устный и письменный опрос; - практическое занятие; - сообщение, доклад, защита рефератов; - тестовые задания. Промежуточный контроль: - контрольные вопросы и тесты к дифференцированному зачету. Устный опрос проводится на аудиторных занятиях в форме опроса на семинарских и практических занятиях, лекциях. Письменный опрос проводится в виде самостоятельной работы по отдельным темам курса, контрольной работы.

Устный и письменный опросы предполагают ответы обучающихся на соответствующие вопросы по изученным темам.

Критерии оценки знаний

Оценка знаний и умений обучающихся осуществляется по четырех балльной системе. Результаты обучения должны соответствовать ФГОС СПО, общим задачам дисциплины и требованиям к ее усвоению. При оценке следует учитывать следующие качественные показатели ответов:

- 1) глубина ответа – соответствие требуемым теоретическим обобщениям;
- 2) осознанность ответа – соответствие требуемым в программе умениям применять полученную информацию;
- 3) полнота ответа – соответствие объёму программы дисциплины.

При оценке учитывается число и характер ошибок – существенные или несущественные. Существенные ошибки связаны с недостаточной глубиной и осознанностью ответа.

Несущественные ошибки определяются неполнотой ответа. К ним можно отнести оговорки и опiski, допущенные по невнимательности.

Критерии оценки устного и письменного ответа

Оценка «5»: - ответ полный, правильный, основан на изученном теоретическом материале. Материал изложен литературным языком в определённой логической последовательности.

Оценка «4»: - ответ полный, правильный, основан на изученном теоретическом материале. Материал изложен в определённой логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные ошибки, исправленные по замечанию преподавателя.

Оценка «3»: - ответ полный, но при этом допущена существенная ошибка или ответ не полный, несвязный.

Оценка «2»: - при ответе обнаружено непонимание обучающимся основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые он не может исправить при наводящих вопросах преподавателя.

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: а - оценка личных и деловых качеств; б - оценка труда; в - оценка результатов труда; г - комплексная оценка качества работы.

3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

а - верно;

б - частично верно;

в - неверно.

4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы): а - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб; б - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом; в - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

5. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов): а - авторские методики, принятые в каждой организации; б - инструкции Центробанка РФ; в - методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

Ответы на тесты:

1. б

2. в

3. а

4. а

5. а, в

Тесты 1.

С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;

б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости; в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;

б - политику по отношению к временным работающим;

в - уровень оплаты; г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

а – разработка стратегии управления персоналом;

б - работа с кадровым резервом; в - переподготовка и повышение квалификации работников; г - планирование и контроль деловой карьеры; д - планирование и прогнозирование персонала; е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей; в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социальнопсихологические;

д - стимулирования.

12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

Ответы на тесты:

1. в

2. г

3. а

4. в

5. г

6. б, в, г

7. б

8. б

9. а, б, в

10. а

11. а, б, г

12. а

13. б, в

14. а

Теоретические вопросы

1. Салонный бизнес: современное состояние и перспективы развития.
2. Классификация предприятий салонного бизнеса
3. Маркетинговая политика салона красоты
4. Клиенты салона красоты: как правильно определить чего они хотят?
5. Продажи в салоне красоты. Способы увеличения продаж.
6. Инвестиции в создание нового проекта или направления.
7. Бизнес -план салона красоты
8. Оплата труда сотрудников и специалистов салона красоты
9. Установление цен на продукцию и услуги салона красоты
10. Основные направления снижения потерь в салоне красоты
11. Отбор кадров в салон красоты
12. Обучение персонала салона красоты
13. Менеджмент в салоне красоты
14. Должностные инструкции сотрудников.
15. Мотивация сотрудников салона красоты на успешную работу.
16. Создание команды в салоне красоты
17. Создание корпоративной культуры в салоне красоты
18. Администратор салона красоты
19. Реклама в салоне красоты
20. Конфликты в салоне: решение и предотвращение
21. Привлечение клиентов с помощью рекламы
22. Кризис управления в салоне красоты
23. Франчайзинг в салонном бизнесе
24. Развитие салона красоты
25. Разработка стратегии развития салона красоты

По итогам изучения модуля студент должен уметь решать следующие задачи:

Задание 1.

Составьте конкурентный профиль знакомого вам салона красоты

Задание 2.

Проведите SWOT-анализ заданного салона красоты

Задание 3.

В некоем салоне основными клиентами являются женщины в возрасте 30- 40 лет. При этом в этот салон приходят женщины: деловые, работающие; неработающие домохозяйки, женщины воспитывающие детей. Как учесть предпочтения клиентов при подборе сотрудников и организации обслуживания в салоне?

Задание 4.

Оцените конкурентные преимущества предлагаемого салона красоты?

Задание 5.

В салоне красоты представлена косметика средней ценовой категории в парикмахерском зале, и высокой ценовой категории в кабинете маникюра. Опишите плюсы и минусы такой комбинации.

Задание 6.

Сформулируйте ряд предложений по формированию корпоративной культуры в новом салоне красоты

Задание 7.

Составьте бюджет рекламной кампании вновь открываемого салона красоты, рассчитанного на клиентов со средним уровнем достатка.

Задание 8.

Составьте должностную инструкцию для администратора небольшого салона красоты.

Задание 9.

Создайте макет рекламного буклета салона красоты для привлечения клиентов.

Задание 10.

Рассчитайте себестоимость услуг в салоне, если планируется.