

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Александрович

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиала) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 10.06.2026 10:08:12

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bccc8ba81860b00daa62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе
Пятигорского института (филиала) СКФУ
канд. экон. наук, доцент
Н.В. Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Основы управления персоналом

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль)

Региональное управление

Год начала обучения

2026 г.

Форма обучения

очно-заочная

Реализуется в семестре

3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Основы управления персоналом» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (направленность (профиль) «Региональное управление»).
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Основы управления персоналом»
3. Разработчик: Прозорова С.А., кандидат пед.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного и муниципального управления

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Тараненко О.Н. – заведующий кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления.

Члены комиссии:

Русинова О.С. – доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления;

Пархоменко Н.А. - доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

Представитель организации-работодателя: Белова Татьяна Леонидовна, начальник отдела отчетности и контроля финансового управления администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» направленность (профиль) «Региональное управление» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции (ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД-2. УК-3.</i> обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Не способен применять знания о командной работе и о социальном взаимодействии, не знает, как Обеспечить работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта в управлении персоналом	Способен в малой степени применяя знания о командной работе и о социальном взаимодействии обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта в управлении персоналом	Способен в должной мере применяя знания о командной работе и о социальном взаимодействии обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта в управлении персоналом	Способен организовать командную работу для получения оптимальных результатов для совместной работы. Коммуникации, достижения успеха. Компетенция сформирована.
<i>Компетенция ОПК -2</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: ИД- 2 ОПК-2</i> Способен применять	Не способен том, как разрабатывать и реализовывать	Способен в малой степени применяя знания о как разрабатывать и реализовывать	Способен в должной мере разрабатывать и реализовывать управленческие	Способен в высокой мере разрабатывать и реализовывать управленческие

методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> <i>ИД- 3 ОПК-2</i> Способен разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов	и	ь управленческие решения, меры регулирующего воздействия, способен применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	управленческие решения, меры регулирующего воздействия, способен применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	решения, меры регулирующего воздействия, способен применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ	решения, меры регулирующего воздействия, способен применять методики и технологии разработки, реализации и оценки управленческих решений, государственных и муниципальных программ, разрабатывать меры регулирующего воздействия для социально-экономических процессов, компетенция сформирована.
---	---	---	---	--	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения: очно-заочная семестр 3	
1.	4.	Управленческий персонал включает: 1. вспомогательных рабочих; 2. сезонных рабочих; 3. младший обслуживающий персонал; 4. руководителей, специалистов;	ИД-2 УК-3
2.	5.	Японскому менеджменту персонала не относится: 1. пожизненный наем на работу; 2. принципы старшинства при оплате и назначении; 3. коллективная ответственность; 4. неформальный контроль; 5. продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.	ИД-2 УК-3
3.	1.	Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: 1. определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; 2. найма рабочих на предприятие; 3. отбора персонала для занимания определенной должности; 4. согласно действующему законодательству;	ИД-2 УК-3
4.	5.	Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно: 1. на разработку новых видов продукции; 2. на определение стратегического курса развития предприятия; 3. на создание дополнительных рабочих мест; 4. на перепрофилирование деятельности предприятия; 5. на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.	ИД-2 УК-3
5.	3.	Что включает инвестирование в человеческий капитал? 1. вкладывание средств в производство; 2. вкладывание средств в новые технологии; 3. расходы на повышение квалификации персонала; 4. вкладывание средств в строительство новых сооружений. 5. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.	ИД-2 УК-3
6.	1.	Человеческий капитал — это:	ИД-2 ИД-3 ОПК-2

		1. форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность; 2. вкладывание средств в средства производства; 3. нематериальные активы предприятия.	
7.	1.	Функции управления персоналом представляют собой: 1. комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; 2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; 3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; 4. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; 5. комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
8.	1.	Потенциал специалиста – это: 1. совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; 2. здоровье человека; 3. способность адаптироваться к новым условиям; 4. способность повышать квалификацию без отрыва от производства; 5. способность человека производить продукцию	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
9.	2.	Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию: 1. переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности; 2. переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности; 3. освобождение рабочего; 4. понижение рабочего в должности; 5. повышение рабочего в должности.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
10.	3.	12. Профессиограмма — это: 1. перечень прав и обязанностей работников; 2. описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии; 3. это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку. 4. перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
11.		Характеристика понятий «персонал», «управление персоналом организации».	ИД-2 УК-3
12.		Управление персоналом как вид профессиональной деятельности.	ИД-2 УК-3
13.		Цель и задачи управления персоналом.	ИД-2 УК-3

14.		Основные подходы к управлению персоналом.	ИД-2 УК-3
15.		Принципы и функции управления персоналом.	ИД-2 УК-3
16.		Современная концепция управления персоналом.	ИД-2 УК-3
17.		Методы управления персоналом.	ИД-2 УК-3
18.		Количественные и качественные характеристики персонала.	ИД-2 УК-3
19.		Структура персонала.	ИД-2 УК-3
20.		Движение персонала.	ИД-2 УК-3
21.		Численность персонала.	ИД-2 УК-3
22.		Цели и задачи современной системы управления персоналом организации.	ИД-2 УК-3
23.		Организационная структура системы управления персоналом организации.	ИД-2 УК-3
24.		Место системы управления персоналом в общей системе управления организацией.	ИД-2 УК-3
25.		Определение функций и состава подсистем системы управления персоналом.	ИД-2 УК-3
26.		Установление связей между подсистемами системы управления персоналом.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
27.		Определение подсистемам системы управления персоналом границ прав, обязанностей и ответственности.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
28.		Расчет численности персонала системы управления персоналом.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
29.		Общее понятие стратегического управления персоналом.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
30.		Субъекты и объекты стратегического управления.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
31.		Этапы формирования стратегического управления персоналом.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
32.		Понятие «кадровая политика».	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
33.		Типы кадровой политики: пассивная и реактивная, превентивная и активная, открытая и закрытая.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
34.		Этапы проектирования кадровой политики.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
35.		Взаимосвязь кадровых мероприятий и кадровой стратегии.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
36.		Сущность кадрового планирования. Его цели, задачи и принципы.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
37.		Содержание основных этапов планирования.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
38.		Виды планов по персоналу: долгосрочные (стратегические	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
39.		Внешние и внутренние источники поиска персонала, их преимущества и недостатки.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2
40.		Трудовая адаптация персонала.	ИД-2 ИД-3 ОПК-2

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая оценка знаний студента ОЗФО не предусмотрена.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено с оценкой» выставляется студенту, если он способен опираясь на знания сущности управления персоналом, сущности и особенностей управления командой проекта, подходов к формированию эффективной команды проекта и технологии организации проектных работ осуществлять эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия, а также формирование эффективной команды проекта. Компетенции ИД-2 УК-3; ИД-2 ИД-3 ОПК-2 освоены на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не способен опираясь на знания сущности управления проектной деятельностью, сущности и особенностей управления командой проекта, подходов к формированию эффективной команды проекта и технологии организации проектных работ осуществлять эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия, а также формирование эффективной команды проекта. Компетенции ИД-2 УК-3; ИД-2 ИД-3 ОПК-2 не сформированы, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.