

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Иванович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 18.06.2026 10:28:25
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
экономики и управления,
доктор экономических наук,
профессор
Л.И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Менеджмент персонала»

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление развитием бизнеса и инновациями
Год начала обучения	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется	2,3 семестр

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент персонала» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Управление развитием бизнеса и инновациями» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Менеджмент персонала»

3. Разработчик: Лепяхова Е.Н., доцент кафедры менеджмента

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Куш Е. Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Максименко Л.С. - член УМК института экономики и управления, профессор кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя: Даренская Евгения Николаевна - директор ООО «Регион-ресурс»

Экспертное заключение:

фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент персонала» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Управление развитием бизнеса и инновациями» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция(ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ПК-2 - Способен управлять всеми видами деятельности, организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников в российских компаниях в условиях изменяющейся окружающей среды.</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Способностью выявлять проблемы и находить способы их решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента с возможностью повышения рациональности и эффективности использования кадров. <i>Индикатор:</i> ИД-5 ПК-2	Не определяет проблемы и не находит способы решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента	определяет проблемы и находит способы их решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента	Вычленяет факторы, определяющие уровень проблемы и находит способы их решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента с возможностью повышения рациональности и эффективности использования кадров	Анализирует и выявляет проблемы, находит способы их решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента с возможностью повышения рациональности и эффективности использования кадров.
<i>Компетенция: УК-3 – Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Применяет основные модели командообразования влияющие на эффективность командной работы. <i>Индикатор:</i> ИД-1. УК-3.	Демонстрирует фрагментарные знания основных моделей командообразования влияющие на эффективность командной работы.	Неполные знания основных моделей командообразования влияющие на эффективность командной работы;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний основных моделей командообразования влияющие на эффективность командной работы,	Сформированные систематические знания о основных моделях командообразования влияющих на эффективность командной работы.
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Применяет методы планирования командной работы; вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; планирует и	Не применяет методы планирования командной работы; не вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе не организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; не планирует и не корректирует работу команды.	Неполные знания методов планирования командной работы; неполные представления о стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; частичные знания о планировании и корректировании работы.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний методов планирования командной работы; механизма вырабатывания стратегии сотрудничества; систематические знания о методах отбора членов команды для достижения поставленной цели;	Успешное использование методов планирования командной работы; выработки стратегии сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; планирует и корректирует работу команды.

корректирует работу команды. <i>Индикатор:</i> ИД-2. УК-3.			планирует и корректирует работу команды.	
<i>Компетенция: ПК-5 - Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний в разрезе учебной, методической, организационной, научной и воспитательной работы</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): способен проектировать образовательный процесс, обоснованно выбирать и эффективно использовать образовательные технологии, разрабатывать образовательные программы в рамках учебного плана. <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-5	не способен проектировать образовательный процесс, обоснованно выбирать и эффективно использовать образовательные технологии, разрабатывать образовательные программы в рамках учебного плана.	Неполные знания методов проектирования образовательного процесса, не обоснованно выбирает и эффективно использует образовательные технологии.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний методов проектирования образовательного процесса, обоснованно выбирает и эффективно использует образовательные технологии, разрабатывает образовательные программы в рамках учебного плана.	Успешно проектирует образовательный процесс, обоснованно выбирает и эффективно использует образовательные технологии, разрабатывает образовательные программы в рамках учебного плана. <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-5
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Способен к организации учебно-познавательной деятельности, определять и решать педагогические задачи, использовать современные методы и методики обучения персонала. <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-5	Не способен к организации учебно-познавательной деятельности, определять и решать педагогические задачи, использовать современные методы и методики обучения персонала.	Неполные знания методов организации учебно-познавательной деятельности, частично определяет и решает педагогические задачи, современные методы и методики обучения персонала.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний методов организации учебно-познавательной деятельности, полностью определяет и решает педагогические задачи, использует современные методы и методики обучения персонала.	Способен и готов к организации учебно-познавательной деятельности, полностью определяет и решает педагогические задачи, использует современные методы и методики обучения персонала.
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Способен анализировать положения нормативно-правовых актов в сфере образования и правильно их применять при обучении персонала, решении практических задач профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной	Не анализирует положения нормативно-правовых актов в сфере образования и правильно их применять при обучении персонала, решении практических задач профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной этики.	Фрагментарно анализирует положения нормативно-правовых актов в сфере образования и правильно их применять при обучении персонала, решении практических задач профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной этики.	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умения анализировать положения нормативно-правовых актов в сфере образования и правильно их применять при обучении персонала, решении практических задач профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной	Успешно анализирует положения нормативно-правовых актов в сфере образования и правильно их применять при обучении персонала, решении практических задач профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной этики.

этики. <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-5			этики.	
--	--	--	--------	--

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	г	Часть менеджмента направленная на повышение эффективности кадровой политики называется: а. управление персоналом; б. управление трудовыми ресурсами; в. управление организацией; г. управление кадрами.	ПК-2
2.	а	Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: а. команда; б. рабочая группа; в. псевдокоманда.	ПК-2
3.	а	Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: а. командообразование; б. групповая сплоченность; в. ценностно-ориентационное единство.	ПК-2
4.	d	Процесс управления персоналом включает: а. привлечение и отбор кадров в организацию б. оценку и обучение персонала с. Высвобождение персонала d. все ответы верны	ПК-2
5.	а	Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи - это: а. трудовой коллектив б. социальная группа с. неформальная организация d. нет верного ответа	ПК-2
6.	d	Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом: а. наличие общей цели у членов коллектива б. психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней с. постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы d. все ответы верны	ПК-2

7.	a	Какова основная цель кадровой политики организации: a. Своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда b. Минимизация расходов на заработную плату c. Создание максимального количества рабочих мест	ПК-2
8.	a	Кадровую политику организации определяют как: a. система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы; b. совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации; c. направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала d. анализ структуры персонала и прогнозирования его развития;	ПК-2
9.	d	Неэффективная система управления предприятием привела к тому, что оно оказалось на грани банкротства. На складе скопилось значительное количество нераспроданной продукции. Изделия, производимые предприятием, уступают по качеству аналогичным изделиям конкурентов и теряют рынки сбыта, часть ведущих работников предприятия увольняется. Выберите альтернативу УР, которые Вы рассмотрите, если Вас назначат директором этого предприятия: a. Альтернатива: Поиск новых рынков сбыта продукции. b. Альтернатива: Мотивация трудового коллектива на более эффективную с большей производительностью и качественную работу. c. Альтернатива: Мотивация ведущих специалистов предприятия на работу на этом предприятии. d. Альтернатива: Формирование новой работоспособной команды управленцев и специалистов по основным направления деятельности предприятия.	ПК-2
10.	c	Задачами кадрового планирования являются: a. разработка основ будущей кадровой политики организации b. разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации c. обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификации персонала, необходимого для достижения целей предприятия d. определение конкретных целей и задач организации, вытекающих из кадровой стратегии	ПК-2
11.	a.	Показателями для оценки социальной эффективности управления персоналом предприятия является: a. состояние морально психологического климата в трудовом коллективе, средние	УК-3

		расходы на кадровые мероприятия в расчету на одного работника; b. уровень трудовой дисциплины, укомплектованность кадрового состава c. стоимостная оценка расхождений в результативности труда (определяется разницей оценок результатов труда лучших и средних работников, которые выполняют одинаковую работу) d. Отношение бюджета подразделения предприятия к численности персонала этого подразделения.	
12.	Авторитарный	_____ стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)	УК-3
13.	b.	Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных? a. всегда; b. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления. c. никогда; d. в случае неразумных решений подчинённых	УК-3
14.	a.	Что лежит в основе командообразования? a. Делегирование полномочий. (Верно) b. Контроль. c. Подбор персонала. d. Программа помощи сотрудникам.	УК-3
15.	c	Командой называют: a. небольшое количество, человек, которые разделяют цели предприятия; b. небольшое количество человек (чаще всего 15-17), которые разделяют общие подходы к совместной работе; c. небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к совместной работе, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты; (верно) d. все ответы неверны.	УК-3
16.	методист	распределяет задания, может превратить планы команды в планы каждого. Искренен, ему доверяют коллеги. Его выбивают из равновесия изменения в планах. Дайте задание, и он составит план работы. Способен мыслить системно. Озабочен статусом своей команды. Может объяснить непонятому, что тому делать. Хороший организатор, ведёт прямо к цели.	УК-3
17.	c	К группе организационно-структурных педагогических функций относится ____ функция a. информационная b. гностическая c. конструктивная d. мобилизующая	ПК-5

18.	c	Педагогическим творчеством не является... а. внесение в образовательный процесс качественно новых элементов б. предвосхищение желаемых и предотвращение нежелательных результатов в развитии личности с. искусство воспитания подрастающего поколения д. решение учебно-воспитательных задач в изменяющихся обстоятельствах	ПК-5
19.	a, b, e	Основным приемами скоростного конспектирования являются... а. гипераббревиатура б. иероглифика с. передача мыслей своими словами д. исключение слов е. рубрикация	ПК-5
20.	d	Педагогическая профессия относится к __ типу профессиональной деятельности. а. артономическому б. биономическому с. технономическому д. социономическому	ПК-5
21.	a, d, b	Различают такие виды планов, как... а. план-схема б. сложный с. комбинированный д. простой	ПК-5
22.	a	Если педагог приспособливает свое общение к особенностям аудитории, то его деятельность можно отнести к _____ уровню а. адаптивному б. локально-моделирующему с. продуктивному д. творческому	ПК-5
23.	c, d, e	В соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования выделяются такие виды педагогической деятельности, как...	ПК-5

		a. коммуникативно-рефлексивная b. аналитико-диагностическая c. учебно-воспитательная d. социально-педагогическая e. научно- методическая	
24.	учебно-воспитательная; социально-педагогическая; научно-методическая	Перечислите виды педагогической деятельности..... в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования	ПК-5
25.	a	Уровень обученности и подготовленности к выполнению определенного вида деятельности по полученному направлению подготовки или специальности называется a. специальностью b. профессией c. квалификацией	ПК-5
26.	c	Профессиональная компетентность отражает единство и практической готовности к педагогической деятельности. a. научной; b. когнитивной; c. теоретической; d. социальной.	ПК-5
27.	c	Владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое профессиональное развитие - ... компетентность. a. социальная; b. личностная; c. специальная; d. индивидуальная.	ПК-5
28.	анализ продуктов деятельности	К собственно педагогическим методам исследования относятся...	ПК-5

29.	b, c, e	Основаниями классификации метода наблюдения являются... a. отношение к объекту наблюдения b. участие наблюдателя c. место наблюдения d. специфика педагогических задач e. принцип формализации	ПК-5
30.	a	Содержание учебного предмета, планируемых результатов обучения и тематическое планирование представлено в..... a. примерных рабочих программах b. универсальном кодификаторе c. примерных основных образовательных программах d. обновленных ФГОС	ПК-5
31.	b	Какое утверждение о примерных рабочих программах по учебным предметам НЕВЕРНО: a. В примерных рабочих программах представлены предметные, личностные и метапредметные результаты обучения b. Примерные рабочие программы по учебным предметам имеют иное количество компонентов и структуру, чем ранее. c. Примерные рабочие программы имеют особую форму тематического планирования, в котором указываются не только темы и их содержание, но и основные виды деятельности обучающихся. d. Примерные рабочие программы по учебным предметам имеют описание предметных результатов обучения с конкретизацией по годам обучения.	ПК-5
32.	c, d	По годам обучения в примерных рабочих программах представлены: a. Метапредметные результаты b. Личностные результаты c. Предметные результаты d. Содержание образования	ПК-5
33.	a	Перечень предметных и метапредметных результатов примерных рабочих программ является основанием для разработки a. системы учебных задач b. содержания учебного предмета по годам обучения c. тематического планирования d. календарного планирования	ПК-5
34.	a, b, d	Примерная рабочая программа является методическим ориентиром для преподавателя, поскольку она позволяет:	ПК-5

		a. разрабатывать календарно-тематическое планирование b. проектировать систему учебных задач для освоения учебного материала c. разрабатывать контрольно-измерительные материалы для независимых диагностик d. реализовывать подходы к достижению личностных, метапредметных, предметных результатов	
35.		Схема функциональных взаимосвязей службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации.	ПК-2
36.		Определение численности сотрудников службы управления персоналом.	ПК-2
37.		Стратегия управления персоналом организации: понятие, этапы разработки.	ПК-2
38.		Политика управления персоналом: понятие, основные направления.	ПК-2
39.		Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.	ПК-2
40.		Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.	ПК-2
41.		Варианты классификации стратегий управления персоналом.	ПК-2
42.		Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке и присущих им элементов политики управления персоналом в классификации И.Б. Гуркова.	ПК-2
43.		Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга).	ПК-2
44.		Политика управления персоналом: понятие, основные направления.	ПК-2
45.		Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.	ПК-2
46.		Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.	ПК-2
47.		Варианты классификации стратегий управления персоналом.	ПК-2
48.		Характеристика основных типов стратегий, используемых организациями на российском рынке и присущих им элементов политики управления персоналом в классификации И.Б. Гуркова.	ПК-2
49.		Варианты стратегий управления персоналом в зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга).	ПК-2
50.		Определение количественной потребности в персонале: основные направления.	ПК-2
51.		Основные методы расчета (определения) численности персонала.	ПК-2
52.		Традиционные методы расчета численности персонала, использующие различные виды норм (метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса, формула Розенкранца, агрегат-метод, определение численности руководителей через нормы управляемости).	ПК-2
53.		Статистические методы расчета численности персонала (стохастические методы, методы экспертных оценок).	ПК-2
54.		Определение количественной потребности в персонале: основные направления.	ПК-2
55.		Основные методы расчета (определения) численности персонала.	ПК-2
56.		Виды контрольных заданий и тестов, требования к их разработке	ПК-5

57.		Основы лекционного обучения. Цели, особенности и формы построения семинарского и лабораторного занятия.	ПК-5
58.		Государственный образовательный стандарт.	ПК-5
59.		Мониторинг качества образования.	ПК-5
60.		Цель, функции, формы проведения экзамена и зачета	ПК-5
61.		Экзамен и зачет как элементы в системе обучения.	ПК-5
62.		Алгоритм составления рабочей программы	ПК-5
63.		Формы и технологии взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса	ПК-5
64.		Информационно-технологическое сопровождение образовательного процесса	ПК-5
65.		Технологии решения педагогических задач. Оценка выбора решения педагогических задач.	ПК-5
66.		Педагогические технологии инклюзивного образования.	ПК-5
67.		Классификация форм обучения. Характеристика отдельных форм обучения.	ПК-5
68.		Диагностика и оценка учебно-познавательных достижений студента.	ПК-5
69.		Методы оценки и проверки знаний. Требования к оценке знаний.	ПК-5
70.		Выбор методов обучения. Понятие метода обучения.	ПК-5
71.		Различные подходы к классификации методов обучения.	ПК-5
72.		Компьютерные средства обучения.	ПК-5
73.		Современные взгляды на дидактические средства.	ПК-5
74.		Дидактические средства, функции дидактических средств.	ПК-5
75.		Технические средства обучения и их использование в учебно-воспитательном процессе.	ПК-5
76.		Учебные планы, программы, учебно-методические комплексы.	ПК-5
77.		Логика учебного процесса и структуры процесса усвоения. Виды обучения и их характеристика.	ПК-5
78.		Сущность образования как общественного явления и как особой формы социальной жизни.	ПК-5
79.		Основные характеристики научно-педагогического исследования: актуальность, проблема, тема, цель, задачи, объект и предмет исследования; гипотеза, научная новизна, теоретическая и практическая значимость	ПК-5
80.		Педагогический анализ и контроль как функции управления образовательной организацией	ПК-5
81.		Управление образовательными системами	ПК-5
82.		Педагогическая культура: понятие, аспекты, системные компоненты и показатели уровня сформированности.	ПК-5
83.		Дайте характеристику основных компонентов НОТ студента.	ПК-5
84.		Педагогическое мастерство и условия его формирования.	ПК-5

85.	Закономерности и принципы обучения.	ПК-5
86.	Классификация методов обучения.	ПК-5
87.	Современные проблемы образования. Модернизация образования.	ПК-5
88.	Учебный план, учеб. Программы, учебники и учебные пособия.	ПК-5
89.	Педагогический процесс как система. Целостность педагогического процесса.	ПК-5
90.	Характеристика методов педагогического исследования.	ПК-5
91.	Характеристика профессиональной компетентности.	ПК-5
92.	Организация и логика педагогического исследования.	ПК-5
93.	Закономерности и принципы образовательного процесса.	ПК-5
94.	Образовательный процесс как система, его движущие силы.	ПК-5
95.	Что такое креативное образование?	ПК-5
96.	В чем заключается суть инновационного педагогического процесса?	ПК-5
97.	В чем заключаются педагогические принципы интеграции образования, науки и производства?	ПК-5
98.	Каковы основные закономерности интеграции образования, науки и производства?	ПК-5
99.	Повышение эффективности труда: современные методы	УК-3
100.	Проблемы технического обеспечения системы управления персоналом	УК-3
101.	Методы планирования человеческих ресурсов (зарубежный опыт)	УК-3
102.	Проблемы применения ротации кадров на российских предприятиях	УК-3
103.	Делегирование полномочий, как элемент культуры управления	УК-3
104.	Проблемы развития лидерских качеств в системе трудовых отношений в России	УК-3
105.	Виды связей внутри организации и проблемы их формирования	УК-3
106.	Источники набора персонала: их преимущества и недостатки	УК-3
107.	Роль менеджера по персоналу: оценка его деятельности	УК-3
108.	Передвижение персонала: повышение, понижение, перевод и увольнение	УК-3
109.	Роль электронных средств коммуникации в развитии системы управления персоналом.	УК-3
110.	Повышение эффективности труда: современные методы	УК-3
111.	Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия.	УК-3
112.	Определение команды и ее роль в деятельности организации.	УК-3
113.	Основные признаки и функции команды.	УК-3
114.	Ролевая структура команды.	УК-3
115.	"Колесо команды" Марджерисона - МакКенна.	УК-3
116.	Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.	УК-3
117.	Основные положения модели Майерс - Бриггс.	УК-3
118.	Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина	УК-3
119.	Виды команд.	УК-3
120.	Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.	УК-3
121.	Технология создания команды.	УК-3

122.		Управление взаимоотношениями в команде.	УК-3
123.		Особенности работы в команде.	УК-3
124.		Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.	УК-3
125.		Особенности создания команды руководителей.	УК-3

2. Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Менеджмент персонала», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции УК-3, ПК-2, ПК-5 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

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.

3. Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-2, ПК-5 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-2, ПК-5 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-2, ПК-5 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3, ПК-2, ПК-5 не достигнуты.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; осуществляет поиск информации в базах данных; использует в ответе дополнительный материал; анализирует полученные результаты; понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; применяет правила командной работы, проявляет самостоятельность при выполнении заданий, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.