

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 10.06.2026 15:33:06
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d298b

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
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Современные проблемы управления персоналом»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом
Год начала подготовки	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, заочная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Современные проблемы управления персоналом»

3. Разработчик: Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.
Члены экспертной группы:

Председатель Куц. 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;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Экономика труда и управление персоналом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«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:</i> ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ОПК-1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической наук на продвинутом уровне	Не способен проводить сравнительный анализ тенденций в развитии теории и методологии управления персоналом и диагностировать кадровые проблемы в организационном развитии	Способен проводить сравнительный анализ тенденций в развитии теории и методологии управления персоналом и диагностировать кадровые проблемы в организационном развитии	Способен проводить сравнительный анализ тенденций в развитии теории и методологии управления персоналом и диагностировать кадровые проблемы в организационном развитии на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен проводить сравнительный анализ тенденций в развитии теории и методологии управления персоналом и диагностировать кадровые проблемы в организационном развитии, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-2 ОПК-1 Понимает лучшие мировые практики по управлению персоналом и практики применения трудового права в организации	Не способен обосновывать выбор методов управления персоналом в соответствии с поставленными задачами	Способен обосновывать выбор методов управления персоналом в соответствии с поставленными задачами	Способен обосновывать выбор методов управления персоналом в соответствии с поставленными задачами на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен обосновывать выбор методов управления персоналом в соответствии с поставленными задачами, использует их для решения задач профессиональной деятельности

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 1	
		Форма обучения –заочная	
		Тестовые задания	
1.	б)	Первый этап развития теории управления персоналом связан с появлением а) школы человеческих отношений б) классической (административной школы) в) научного управления	ОПК-1
2.	в)	Хоторнские эксперименты Э. Мейо показали, что организация – это а) производственная система б) административная система в) социальная система	ОПК-1
3.	в)	Представители бихевиористской (поведенческой) школы управления а) Ф. Тейлор б) Г. Форд в) А. Маслоу	ОПК-1
4.	а)	Подход к управлению персоналом, в котором центральное место занимает конкретный набор обстоятельств – это а) ситуационный б) процессный в) системный	ОПК-1
5.	а)	Труд, выступающий для каждого человека в виде ограниченной сферы деятельности, требующей определенной подготовки – это: а) компетенция в) квалификация	ОПК-1
6.	б)	Профессионализация управления персоналом рассматривается как а) целостная система профессиональной подготовки и дальнейшего развития компетенции в	ОПК-1

		сфере производства и научной организации труда б)целостная система специальной подготовки и дальнейшего развития компетентности управленческих кадров в сфере труда и трудовых отношений в)целостная система специальной подготовки и дальнейшего развития компетенции управленческих кадров в сфере экономики и производственных отношений	
7.	а) в)	Управление персоналом – это а) процесс, посредством которого разрозненные человеческие ресурсы объединяются в единую систему для достижения цели б)управление процессами, происходящих в живых организмах в)управление деятельностью	ОПК-1
8.	а)	Современные концепции управления персоналом являются а) стратегическими б)тактическими в)глобальными	ОПК-1
9.	в)	В качестве объекта системы управления персоналом выступают а) работники б)руководители в)кадровая служба	ОПК-1
10.	б)	Система управления персоналом организации состоит из трех взаимосвязанных подсистем а) планирования, маркетинга и учета персонала б)формирования, использования и развития персонала в)мотивации, стимулирования и развития персонала	ОПК-1
		Вопросы к экзамену	
11.		1. Этапы развития кадрового менеджмента 2. Подходы к управлению персоналом:Экономический подход 3. Подходы к управлению персоналом:Органический подход 4. Подходы к управлению персоналом:Гуманистический подход 5. Философия в сфере управления человеческими ресурсами 6. Сущность современной концепции управления человеческими ресурсами 7. Принципы современной концепции управления персоналом 8. Основные тенденции кадрового менеджмента 9. Современные направления развития наук о труде и персонале 10. Принципиальные отличия направлений кадрового менеджмента – управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами 11. Критический анализ применения технологии управления человеческими ресурсами	ОПК-1

		12. Американский подход к управлению человеческими ресурсами 13. Европейская модель управления человеческими ресурсами 14. Японская модель управления человеческими ресурсами 15. Причины особенностей системы УЧР в Европе 16. Современные тенденции УЧР в Японии 17. Принципы отбора и найма персонала 18. Проблемы поиска и подбора 19. Планирование и бюджетирование в процессе подбора персонала 20. Подбор персонала, как одна из причин текучести кадров 21. Анализ причин текучести кадров долгосрочного характера 22. Общие пути коррекции некачественного подбора персонала 23. Направления и цели проведения оценки персонала 24. Этапы процедуры оценки 25. Традиционные методы оценки 26. Современные методы оценки 27. Проблемы найма персонала 28. Современные методы оценки 29. Показатели и критерии оценки персонала 30. Основные проблемы деловой оценки персонала	
		Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий	
12.		1. Проблемы формирования системы управления организацией 2. Проблемы применения компетентностного подхода 3. Проблемы деловой оценки персонала 4. Исследование кадровой политики организации на основе внутренних документов 5. Анализ функциональных кадровых стратегий 6. Проведение функционального анализа работы 7. Экспресс-диагностика эффективности кадровой политики организации	ОПК-1
		Вопросы для собеседования	
13.		1. Управление персоналом среди других видов менеджмента. Сходство, различие, значение. 2. Современное представление об УЧР. Сходства и различия УЧР, кадрового менеджмента и управления персоналом. 3. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления. 4. Основные направления кадровой политики. 5. Ресурсное обеспечение кадровой политики. 6. Методы разработки и реализации кадровой политики.	ОПК-1

		7. Основные виды, блоки и формы работы с персоналом фирмы и их взаимосвязь в рамках кадровой политики. 8. Компетенция, квалификация, профессионализм как основа кадровой политики. 9. Кадровый маркетинг как основа кадрового планирования и найма персонала 10. Кадровое планирование: задачи, виды, методы. 11. Рекрутинг в кадровой политике. 12. Специфика набора, отбора и подбора персонала. 13. Требования к персоналу: источники, виды и уровни требований. 14. Методы определения требований к кандидату. 15. Планирование карьеры. Основные подходы. Значение планирования карьеры как элемента кадровой политики. 16. Роль оценки в реализации кадровой политики. 17. Мотивирование и стимулирование персонала в кадровой политике. 18. Аудит компенсационных программ. 19. Работа с культурой организации как направление кадровой политики: принципы, методы, подходы. 20. Кадровый аудит: основные направления, возможности и ограничения. 21. Компетентностный подход в кадровом менеджменте: основные принципы, методы, перспективы 22. Особенности кадрового планирования: обязательные и дополнительные формы планов 23. Планирование и кадровый аудит 24. Стратегия набора персонала 25. Методы отбора персонала, этапы их применения, достоинства и недостатки 26. Основные формы развития человеческих ресурсов и их взаимосвязь с кадровой политикой 27. Связь аудита с оценкой стоимости персонала организации 28. Адаптационные программы в кадровой политике 29. Профессиональная адаптация: основные этапы и формы 30. Планирование карьеры 31. Значение планирования карьеры для сотрудника и для организации 32. Резерв руководства как подход к планированию карьеры 33. Обучение персонала: оценка эффективности 34. Оценка персонала. Основные подходы и принципы проведения 35. Стратегический ассессмент и его роль в реализации кадровой политики 36. Аудит аттестационной документации и системы оценки персонала 37. Роль увольнения в реализации кадровой политики	
--	--	--	--

		38. Мотивационные программы кадровой политике: методы, подходы, формы реализации	
--	--	--	--

2. Описание шкалы оценивания

Текущий контроль

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (1 курс 1 семестр).

Результаты обучения по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ОПК-1, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

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 ОПК-1 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 ОПК-1 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 ОПК-1 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 ОПК-1 не достигнуты.