

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Исаакович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 18.06.2026 08:58:41

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

Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Менеджмент человеческих ресурсов»

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Маркетинг и рыночная аналитика
Год начала обучения	2026
Форма обучения	Очно-заочная
Реализуется в семестре	4

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент человеческих ресурсов» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Маркетинг и рыночная аналитика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

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

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

2. 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;

Воронцова Г. В. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры менеджмента

Представитель организации-работодателя: Директор ООО «Орфей» Кривко Владимир Иванович.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент человеческих ресурсов» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Маркетинг и рыночная аналитика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

«19 » мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

I

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: ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</i>				
Результаты обучения по дисциплине: На основе знаний современных концепций и теорий управления человеческими ресурсами, принципов управления, способен решать профессиональные задачи в области управления персоналом, разработки методов управления персоналом по достижению профессиональных целей и задач организации, оценки кадрового обеспечения организации с эффективностью реализации целей организации. <i>Индикатор: ИД-2 ОПК-1</i>	Не применяет знания современных концепций и теорий управления человеческими ресурсами, принципов управления, не способен решать профессиональные задачи в области управления персоналом, разработки методов управления персоналом по достижению профессиональных целей и задач организации, оценки кадрового обеспечения организации с эффективностью реализации целей организации.	Применяет знания современных концепций и теорий управления человеческими ресурсами, принципов управления, способен решать задачи в области оценки кадрового обеспечения организации с эффективностью реализации целей организации.	Применяет знания современных концепций и теорий управления человеческими ресурсами, принципов управления, способен решать задачи в области управления персоналом, разработки методов управления персоналом по достижению профессиональных целей и задач организации	Применяет знания современных концепций и теорий управления человеческими ресурсами, принципов управления, способен решать профессиональные задачи в области управления персоналом, разработки методов управления персоналом по достижению профессиональных целей и задач организации; оценки кадрового обеспечения организации с эффективностью реализации целей организации.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
1	а. теория человеческих отношений	К какой теории относится следующий постулат: «Трудящиеся стремятся быть полезными и значимыми, они испытывают желание быть интегрированными в общее дело и признанными как личности»? а. теория человеческих отношений б. теория человеческих ресурсов с. классическая теория	ОПК-1
2	с. концепция человеческого капитала	Какой концепции маркетинга персонала не существует? а. ценовая концепция б. ресурсная концепция с. концепция человеческого капитала	ОПК-1
3	с. обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и услуг, а также научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок при постоянном повышении производительности труда на основе новых технологий	Сущность научно-технической цели заключатся в: а. обеспечение научно-технического управления кадрами, их эффективного использования, профессионального и социального развития б. обеспечение выпуска планового объема продукции и оказания услуг заданного уровня качества и ритмичности производства с. обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и услуг, а также научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок при постоянном повышении производительности труда на основе новых технологий	ОПК-1
4	с. прогрессивность	О каком принципе, характеризующем требования к формированию системы управления персоналом, идет речь: «соответствие системы управления персоналом передовым зарубежным и	ОПК-1

		отечественным аналогом»? a. потенциальные имитации b. перспективность c. прогрессивность			
5	b. концепция эгомаркетинга	О какой концепции маркетинга персонала идет речь: «это системный подход к самореализации личности, когда человек в условиях конкуренции должен определить свое положение в обществе за счет максимальной мобилизации энергии и инициативы, природных дарований и т.д.»? a. концепция внутриорганизационного маркетинга b. концепция эгомаркетинга c. концепция эмерджентности маркетинга	ОПК-1		
6	b. набор кадров	О каком термине идет речь: «массовое привлечение на работу персонала в какую-либо организацию»? a. наем на работу b. набор кадров c. собеседование	ОПК-1		
7	b. деловая оценка персонала	Что решает задачу: «удовлетворение потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик»? a. найм персонала b. деловая оценка персонала c. отбор персонала	ОПК-1		
8	1 - d, 2 - e, 3 - f, 4 - c, 5 - b, 6 - a	В левой колонке таблицы перечислены основные функции управления персоналом, а в правой - раскрыта их сущность. Необходимо найти ошибки в соответствии названия функции и ее сущности и записать правильные ответы: <table><tr><td>Функции управления</td><td>Сущность указанных функций</td></tr></table>	Функции управления	Сущность указанных функций	ОПК-1
Функции управления	Сущность указанных функций				

		персоналом		
		1. Организационно-кадровая	а. анализ трудовой дисциплины; контроль и оценка действий персонала; анализ использования и текучести кадров	
		2. Учебно-воспитательная	б. решение социально-психологических вопросов производства, в том числе комплектование трудовых коллективов, анализ и улучшение психологического климата в коллективах, прогнозирование и планирование социального развития коллектива	
		3. Социально-экономическая	с. исследование рабочих процессов и их планирование; безопасность труда; охрана здоровья	
		4. Исследовательско-проективная	д. планирование использования людских ресурсов; подбор, прием, расстановка, перемещение, продвижение, учет и увольнение кадров	
		5. Психолого-педагогическая	е. профессиональная ориентация, отбор, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, оценка подготовленности и аттестация кадров; обеспечение равных возможностей занятости	

		6.Информацио нно- аналитическая	f. трудовые отношения; график работы; качество жизни (условий труда); зарплата; стимулирование труда; компенсации и пособия	
9	a. 20 человек и 16 человек	Определить плановую численность работающих фирмы и относительную экономию численности на основе следующих данных. Объем производства товарной продукции в базисном году составил 1,5 млрд. ден. ед. Планируемый рост объема производства – 2%. Выработка на одного работающего в базисном году составила 75 млн. ден. ед. /чел. Планируемый рост производительности труда – 5%. a. 20 человек и 16 человек b. 52 человека и 6 человек c. человек и 6 человек d. 120 человек и 230 человек		ОПК-1
10	a. 605 тыс. человек	Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 550 тыс. чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 15тыс.чел.; численность работающих подростков до 16 лет — 10тыс.чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста —60тыс.чел. a. 605 тыс. человек b. 200 тыс. человек c. 1000 человек d. 1 340 тыс. человек		ОПК-1
1		Теории управления персоналом		ОПК-1
2		Философия управления персоналом		ОПК-1
3		Концепция управления персоналом		ОПК-1
4		Закономерности, принципы и методы управления персоналом		ОПК-1

5		Трудовые ресурсы и их состав	ОПК-1
6		Трудовой потенциал работника.	ОПК-1
7		Основные характеристики персонала организации: понятие персонала организации; численность и структура персонала.	ОПК-1
8		Трудовые коллективы и их роль в управлении организацией.	ОПК-1
9		Движение рабочей силы.	ОПК-1
10		Показатели движения рабочей силы.	ОПК-1
11		Содержание системы управления персоналом	ОПК-1
12		Цели и функции системы управления персоналом	ОПК-1
13		Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом	ОПК-1
14		Формирование кадровой политики	ОПК-1
15		Стратегия управления персоналом	ОПК-1
16		Категории управления персоналом	ОПК-1
17		Кадровое планирование	ОПК-1
18		Планирование потребности в персонале.	ОПК-1
19		Методы планирования персонала	ОПК-1
20		Планирование производительности труда	ОПК-1
21		Процедура подбора и отбора персонала	ОПК-1
22		Деловая оценка и отбор персонала	ОПК-1
23		Организация отбора персонала	ОПК-1
24		Отбор кандидатов на вакантную должность	ОПК-1
25		Организация отбора претендентов на вакантную должность	ОПК-1
26		Понятие адаптации	ОПК-1
27		Виды и формы трудовой адаптации	ОПК-1
28		Основные понятия и теории мотивации персонала	ОПК-1
29		Принципы и функции мотивации персонала	ОПК-1
30		Компоненты и инструменты системы мотивации персонала	ОПК-1
31		Виды стимулирования труда и их основное	ОПК-1

		содержание	
32		Алгоритм разработки системы оплаты труда	ОПК-1
33		Показатели эффективности обучения персонала	ОПК-1
34		Характеристика основных методов и видов анализа обучения персонала	ОПК-1
35		Сущность и этапы оценки персонала	ОПК-1
36		Методы оценки персонала	ОПК-1
37		Аттестация персонала	ОПК-1
38		Понятие и виды деловой карьеры	ОПК-1
39		Управление деловой карьерой	ОПК-1
40		Формирование кадрового резерва и работа с ним	ОПК-1
41		Сущность понятий экономической эффективности	ОПК-1
42		Показатели экономической эффективности управления персоналом	ОПК-1
43		Риски управления персоналом	ОПК-1
44		Маркетинг персонала	ОПК-1
45		Оперативный план работы с персоналом	ОПК-1
46		Программы управления производительностью труда	ОПК-1
47		Управление высвобождением персонала	ОПК-1
48		Анализ эффективности системы обучения персонала	ОПК-1
49		Значение центров оценки персонала в системе оценки результатов труда персонала	ОПК-1
50		Аудит управления персоналом	ОПК-1

2. Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Менеджмент человеческих ресурсов», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции 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 оценивания компетенций

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 компетенции 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 компетенции 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 компетенции 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 компетенции ОПК-1 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.