

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:55:06

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531d25a8

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
«Инновации в кадровом менеджменте»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Экономика труда и управление персоналом
Год начала подготовки	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	2

Введение

1. Назначение: обеспечить научно-методическую основу для организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Инновации в кадровом менеджменте». Текущий контроль по дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задача текущего контроля – получить первичную информацию о ходе и качестве усвоения учебного материала, а также стимулировать регулярную целенаправленную работу студентов.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Инновации в кадровом менеджменте»

3. Разработчик: Мухорьянова Оксана Анатольевна, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

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;

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)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикаторы: УК-3.И-2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	Не способен координировать и направлять деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений, но допускает при этом серьезные ошибки	Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений, допуская при этом незначительные ошибки	На достаточно высоком уровне координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений
Компетенция: ПК-4 Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикаторы: ПК-4.И-1. Разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	Не способен разрабатывать проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий, применяя проектный подход к управлению персоналом	С трудом применяет проектный подход к управлению персоналом, разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий	Применяет проектный подход к управлению персоналом, разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий, но допускает при этом незначительные ошибки	Остаточно грамотно применяет проектный подход к управлению персоналом, разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий

Промежуточная аттестация проводится в форме в форме зачета(2 семестр).

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр2 Форма обучения –заочная	
		Тестовые задания	
1.	a)	Кадровые нововведения–это: a) целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров (кадровых систем) решать задачи эффективного функционирования и развития социально-экономических структур (предприятий, организаций, фирм и их подразделений) в условиях конкуренции на рынках товаров, рабочей силы и образовательных (профессионально-квалификационных) услуг b) целевая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение эффективности деятельности организации c) периодическая деятельность по внедрению кадровых новшеств, направленная на повышение уровня и способности кадров (кадровых систем) решать задачи эффективного функционирования организации	ПК-4
2.	a) b) c)	От технократических принципов руководства инновационное управление трудом отличается: a) акцентом на поддержание интенсивных горизонтальных взаимодействий в организации b) акцентом на активизацию творческой деятельности c) акцентом на объединение усилий различных групп персонала d) борьбой за потребителя в условиях напряженной конкуренции e) высоким уровнем производительности труда	ПК-4
3.	a) b) d)	В кадровом менеджменте выделяют следующие уровни управления: a) тактический b) стратегический c) текущий d) оперативный	ПК-4
4.	b)	Управление человеческими ресурсами доминирует на _____ уровне управления a) оперативном	ПК-4

		b) стратегическом c) тактическом d) политическом	
5.	a)	Кадровая работа доминирует на _____ уровне управления a) оперативном b) стратегическом c) тактическом d) политическом	ПК-4
6.	b)	Управление персоналом доминирует на _____ уровне управления a) оперативном b) тактическом c) стратегическом d) политическом	ПК-4
7.	c)	Разработка и контроль за реализацией кадровой политики доминирует на _____ уровне управления a) оперативном b) тактическом c) политическом d) стратегическом	ПК-4
8.	a) c)	К основным целям инновационного менеджмента в кадровой работе в организации относятся: a) обеспечение эффективных масштабов и темпов обновления ее кадровой системы b) обновление кадрового состава организации c) построение эффективной системы инновационного управления кадрами d) экономия финансовых ресурсов за счет внедрения инновационных технологий	ПК-4
9.	a) b) c)	К принципам инновационного менеджмента в управлении персоналом относятся: a) тесная взаимосвязь стратегии развития организации с планированием персонала b) формирование необходимого количества компетенций, профессиональных навыков сотрудников для эффективной инновационной деятельности c) побуждение и мотивация персонала к разработке и внедрению инноваций d) экономия финансовых ресурсов организации	ПК-4
10.	d)	Коммуникации в организации могут быть: a) Формальные и неформальные b) Вертикальные и горизонтальные c) Межличностные d) Все вышеперечисленные	ПК-4

		Вопросы для собеседования	ПК-4
11.		Понятие и сущность инноваций в кадровом менеджменте	ПК-4
12.		Виды инноваций в кадровом менеджменте	ПК-4
13.		Цель инновационного менеджмента в кадровой работе	ПК-4
14.		Стратегические аспекты инновационной политики в кадровом менеджменте	ПК-4
15.		Тактические аспекты инновационной политики в кадровом менеджменте	ПК-4
16.		Понятие и сущность коммуникаций.	ПК-4
17.		Виды коммуникаций	ПК-4
18.		Цели коммуникаций в организации	ПК-4
19.		Понятие и сущность государственной политики в сфере занятости населения.	ПК-4
20.		Основные направления государственной политики в сфере занятости населения	ПК-4
21.		Понятие и сущность социальной политики содействия занятости в регионе.	ПК-4
22.		Фазы воспроизводства трудовых ресурсов в регионе	ПК-4
23.		Понятие и сущность проектной деятельности в управлении персоналом.	ПК-4
24.		Задачи проектной деятельности в управлении персоналом	ПК-4
25.		Какие инновации могут быть в зависимости от инициатора?	ПК-4
26.		Какие виды инноваций существуют в зависимости от государственного участия?	ПК-4
27.		Влияние инновационных технологий на эффективность работы персонала	ПК-4
28.		Понятие и сущность корпоративной инновационной политики в кадровом менеджменте	ПК-4
29.		Коммуникационная политика предприятия.	ПК-4
30.		Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации	ПК-4
31.		Национальные проекты и программы в сфере занятости населения.	ПК-4
32.		Результативность государственной политики в сфере занятости населения	ПК-4
33.		Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала в регионе	ПК-4
34.		Компетенции, необходимые HR-менеджеру на различных этапах реализации проекта в области проектного менеджмента	ПК-4
		Практические задачи	ПК-4
35.		Составьте таблицу существующих инноваций в кадровой работе	ПК-4
36.		Приведите примеры инноваций в кадровой работе	ПК-4
37.		Используя статистическую информацию, оцените эффективность реализации государственной политики по содействию занятости населения в России	ПК-4

38.		В форме таблицы представьте влияние различных факторов на трудовые ресурсы в регионе	ПК-4
39.	Да. Дополнительный объем выручки составит 6 885 рублей, что больше, чем затраты на внедрение	Затраты на внедрение инноваций в организации, численность которой 85 человек, составили 250 тыс. рублей. При этом производительность труда ранее составляла 270 тыс. рублей, а после внедрения инноваций увеличилась на 30%. Являются ли затраты на внедрение инноваций оправданными?	ПК-4
40.	Нет. Дополнительный доход составит 450 тыс. рублей, что значительно меньше, чем затраты в 550 тыс. рублей.	Затраты на внедрение инноваций в организации, численность которой 15 человек, составили 550 тыс. рублей. При этом производительность труда ранее составляла 120 тыс. рублей, а после внедрения инноваций увеличилась на 25%. Являются ли затраты на внедрение инноваций оправданными?	ПК-4

2. Описание шкалы оценивания

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 УК-3, ПК-4 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 УК-3, ПК-4 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 УК-3, ПК-4 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 УК-3, ПК-4 не достигнуты.