

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Игоревич

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:33:06

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726531025a8

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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

«Операционное управление персоналом»

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.04.03 Управление персоналом
Экономика труда и управление персоналом
2026
заочная
1

Введение

1. Фонд оценочных средств подготовлен, чтобы оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Операционное управление персоналом» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом (направленность (профиль): «Экономика труда и управление персоналом»).

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Операционное управление персоналом»

3. Разработчик: Кальная А.Ю., 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)	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
Компетенция: ПК-1 Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-1 Применяет методы оперативного управления персоналом организации	Не способен применять методы оперативного управления персоналом в организации в рамках разработки и реализации кадровой политики по основным HR-процессам	Применяет методы оперативного управления персоналом в организации в рамках разработки и реализации кадровой политики по основным HR-процессам, но не в полном объеме	Применяет методы оперативного управления персоналом в организации в рамках разработки и реализации кадровой политики по основным HR-процессам	на высоком уровне и в полном объеме применяет методы оперативного управления персоналом в организации в рамках разработки и реализации кадровой политики по основным HR-процессам
ИД-2 ПК-1 Контролирует исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррективы в планы и задачи	Не способен контролировать исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррективы в планы и задачи	Опираясь на знания операционного управления персоналом, контролирует исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррективы в планы и задачи, но не в полном объеме	Опираясь на знания операционного управления персоналом, контролирует исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррективы в планы и задачи	Опираясь на знания операционного управления персоналом, самостоятельно на высоком уровне контролирует исполнение поручений и задач, вносит своевременные коррективы в планы и задачи
ИД-3 ПК-1 Разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов	При осуществлении кадровой политики в организации не способен разрабатывать стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов	При осуществлении кадровой политики в организации разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов, но не в полном объеме	При осуществлении кадровой политики в организации разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов	При осуществлении кадровой политики в организации на высоком уровне и в полном объеме разрабатывает стандарты деятельности подразделения и унификации HR-процессов

	процессов			
--	-----------	--	--	--

Промежуточная аттестация проводится в форме **экзамена**

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Семестр 1 Форма обучения – заочная	
		Тестовые задания	
1.	d	К экономически неактивному населению не относят: а) лиц, получающих пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающих пенсии по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста б) лиц, получающих пенсии по инвалидности (I, II, III группы) в) лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками г) безработных	ПК-1
2.	b, c, e	Трудовой потенциал работника включает: а) интеллектуальный потенциал б) психофизиологический потенциал в) квалификационный потенциал г) человеческий потенциал д) личностный потенциал	ПК-1
3.	d	Не является целью управления персоналом предприятия: а) повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях б) повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли в) обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива г) увеличение культурного потенциала работников	ПК-1
4.	a	Какая подсистема операционного управления персоналом включает обучение, переподготовку и повышение квалификации, введение в должность и адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность:	ПК-1

		a) развития персонала b) мотивации поведения c) найма и учета персонала d) планирования персонала	
5.	b	Личностный потенциал работника включает: a) творческие способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы b) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда c) объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности, ресурсы рабочего времени, определяющие время занятости в течение года	ПК-1
6.	a	Психофизиологический потенциал работника включает: a) творческие способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы b) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда c) объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности, ресурсы рабочего времени, определяющие время занятости в течение года	ПК-1
7.	b	Персонал организации – это: a) совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда b) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев c) совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности d) совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий	ПК-1
8.	a,c,d,e	Промыленно-производственный персонал в зависимости от характера трудовых функций подразделяется на категории: a) Рабочие	ПК-1

		b) учредители c) Специалисты d) служащие e) Руководители f) собственники	
9.	b	Организационная структура — это: a) функциональное разделение труда в сфере управления предприятием и соотношение отдельных групп персонала в зависимости от выполняемых ими конкретных функций управления b) состав и соподчиненность должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия c) соотношение работников различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций d) трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования, уровню доходов	ПК-1
10.	b	Ролевая структура коллектива определяет: a) трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования, уровню доходов b) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками c) состав персонала в соответствии со штатным расписанием предприятия, предусматривает разграничение прав и ответственности и выражается в системе должностей, в порядке их прохождения d) состав и соподчиненность должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия	ПК-1
11.	c	Коллектив — это: a) совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда b) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев c) группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности	ПК-1
12.	b,c,e	Уровень развития коллектива определяется тремя характеристиками: a) Эффективность	ПК-1

		b) ориентированность на цели c) организованность d) Численность e) Сплоченность f) результативность	
13.	b	К операционному управлению не относится: a) кадровое администрирование b) стратегическое управление кадрами c) бюджетирование затрат на персонал d) кадровый документооборот e) управление трудовыми отношениями	ПК-1
14.	b,c,d	К методам операционного управления персоналом относят: a) бюджетобразующие методы b) административные методы c) экономические методы d) социально-психологические методы e) структурные методы f) методы личностного воздействия	ПК-1
15.	a	Кадровый резерв – это: a) потенциально активная и подготовленная часть персонала фирмы, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия должностей более высокой квалификации b) набор наиболее важных положений, принимаемых членами фирмы и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры поведения и действий c) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев d) группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности	ПК-1
16.	b	Аудит управления персоналом имеет своей целью: a) разделение труда в сфере управления предприятием и соотношение отдельных групп персонала в зависимости от выполняемых ими конкретных функций управления b) проведение оценки и заключение соответствия осуществляемой кадровой работы намеченным целям и задачам, выявление имеющихся проблем и пути их решения c) разграничение прав и ответственности и выражается в системе должностей, в порядке их	ПК-1

		прохождения	
17.	b	В небольших организациях отдел кадров чаще всего имеет: a) матричную структуру b) линейную структуру c) функциональную структуру	ПК-1
18.	b	Профессиональный стандарт – это: a) совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти b) характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции c) совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти	ПК-1
19.	a	Обобщенная трудовая функция – это: система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции a) совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе b) процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача	ПК-1
20.	c	В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» вторая обобщенная трудовая функция -это: a) документационное обеспечение работы с персоналом b) деятельность по оценке и аттестации персонала c) деятельность по обеспечению персоналом d) операционное управление персоналом и подразделением организации e) деятельность по развитию персонала f) стратегическое управление персоналом организации	ПК-1
21.	c	В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» четвертая обобщенная трудовая функция -это: a) документационное обеспечение работы с персоналом b) деятельность по оценке и аттестации персонала c) деятельность по развитию персонала	ПК-1

		d) деятельность по обеспечению персоналом e) операционное управление персоналом и подразделением организации f) стратегическое управление персоналом организации	
22.	d	В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» восьмая обобщенная трудовая функция -это: a) документационное обеспечение работы с персоналом b) деятельность по оценке и аттестации персонала c) деятельность по развитию персонала d) стратегическое управление персоналом организации e) деятельность по обеспечению персоналом f) операционное управление персоналом и подразделением организации	ПК-1
23.	b	Седьмая обобщенная трудовая функция «Операционное управление персоналом и подразделением организации» предполагает следующие требования к опыту работы: a) не менее двух лет в области управления персоналом b) не менее пяти лет в области управления персоналом c) не менее семи лет в области управления персоналом d) без наличия опыта в работе	ПК-1
24.	b	Седьмая обобщенная трудовая функция «Операционное управление персоналом и подразделением организации» предполагает следующие требования уровню образования: a) высшее: бакалавриат и магистратура b) высшее: магистратура и специалитет c) высшее: бакалавриат и специалитет d) среднее профессиональное и высшее: бакалавриат	ПК-1
25.	b,c	В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» к возможным наименованиям должностей, соответствующих восьмой обобщенной трудовой функции относят: a) начальник структурного подразделения b) вице-президент по управлению персоналом c) директор по управлению персоналом d) специалист по кадровому делопроизводству e) специалист по персоналу	ПК-1
		Практические задания	
26.		<i>Практическое упражнение «Концепции управления персоналом»</i>	ПК-1

	Характеристика японского и американского подходов к управлению персоналом организации приведена в таблице 1. Японский и американский подходы к управлению персоналом организации <table><tr><th>Критерии организации работы</th><th>Японский подход</th><th>Американский подход</th></tr><tr><td>Основа организации</td><td>Гармония</td><td>Эффективность</td></tr><tr><td>Отношение к работе</td><td>Главное — выполнение обязанностей</td><td>Главное — реализация заданий</td></tr><tr><td>Конкуренция</td><td>Практически нет</td><td>Сильная</td></tr><tr><td>Гарантии для работника</td><td>Высокие (пожизненный наем)</td><td>Низкие</td></tr><tr><td>Принятие решений</td><td>Снизу вверх</td><td>Сверху вниз</td></tr><tr><td>Делегирование полномочий</td><td>В редких случаях</td><td>Распространено</td></tr><tr><td>Отношения с подчиненными</td><td>Семейные</td><td>Формальные</td></tr><tr><td>Метод найма</td><td>После окончания учебы</td><td>По деловым качествам</td></tr><tr><td>Оплата труда</td><td>В зависимости от стажа</td><td>В зависимости от результатов</td></tr></table> <i>Задание:</i> В чём заключается специфика российского подхода к управлению персоналом? Опишите основные черты такого подхода, используя критерии, приведенные в таблице 1. Приведите два варианта: в условиях СССР и в настоящее время.	Критерии организации работы	Японский подход	Американский подход	Основа организации	Гармония	Эффективность	Отношение к работе	Главное — выполнение обязанностей	Главное — реализация заданий	Конкуренция	Практически нет	Сильная	Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие	Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Делегирование полномочий	В редких случаях	Распространено	Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные	Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам	Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов	
Критерии организации работы	Японский подход	Американский подход																														
Основа организации	Гармония	Эффективность																														
Отношение к работе	Главное — выполнение обязанностей	Главное — реализация заданий																														
Конкуренция	Практически нет	Сильная																														
Гарантии для работника	Высокие (пожизненный наем)	Низкие																														
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз																														
Делегирование полномочий	В редких случаях	Распространено																														
Отношения с подчиненными	Семейные	Формальные																														
Метод найма	После окончания учебы	По деловым качествам																														
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результатов																														
27.	Работник СП «ТЭР-Холдинг Комп., Украина» В. Е. Горбачев работал в коллективе 8 лет (ему 26 лет). Все в отделе его ровесники. Большинство из них не женаты, в том числе и он. После окончания заочно Крымского института бизнеса он назначается менеджером одной программы в производственном отделе. Манеры поведения, деловые коммуникации, формы контакта остались у него прежними: обращения друг к другу по имени, прозвищу независимо от возраста, частые насмешки, встречаются приписки, не отказывается с членами отдела дегустировать вина. Социально-психологический климат в коллективе стал прохладным, менеджер перестал быть формальным лидером. По итогам первого полугодия его коллектив занял последнее место. Менеджер стал часто раздражаться, повышать голос, браковать работу. Дисциплина трудовая и производственная осталась низкая. Менеджер стал чаще выполнять, доделывать, переделывать работу за подчиненными. Производственные показатели коллектива не повышались. - Сформулируете сущность проблемы; - определите главные ошибки менеджмента;	ПК-1																														

		- примите и сформулируете решения.	
28.		Рассчитайте среднесписочную численность работников за год, если организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе, среднесписочная численность составила: в апреле — 641 человек, мае — 1254, июне — 1316, июле – 820, в августе — 457 человек.	ПК-1

2. Описание шкал оценивания

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если компетенция ПК-1 полностью освоена на повышенном уровне, 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; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если компетенция ПК-1 полностью освоена на базовом уровне, теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, компетенция ПК-1 если компетенции частично освоены на базовом уровне, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если компетенция ПК-1 не освоены, он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.