

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 25.09.2025
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849d0f12345678

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова А.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление персоналом в системе социальной защиты

Направление подготовки	39.04.02 Социальная работа
Направленность (профиль)	Управление и проектирование в социальной работе
Год начала обучения	2026 г.
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом в системе социальной защиты» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа, направленности (профиля) «Управление и проектирование в социальной работе».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление персоналом в системе социальной защиты».

3. Разработчик Луговая О.М, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены экспертной группы:

Лушников Д.А. член УМК Высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой социологии и социальных инноваций.

Митрофанова С.В., член УМК Высшей школы креативных индустрий, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

Представитель организации-работодателя Нечитайло И.Н., заведующая отделением длительного ухода на дому № 2 ГБУСО «Краевой центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 39.04.02 «Социальная работа», направленность (профиль) «Управление и проектирование в социальной работе» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление персоналом в системе социальной защиты».

«22» апреля 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 компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 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): Индикатор: ИД-1УК-3 Понимает способы формирования команд	использование понятийно-категориально го аппарата управления персоналом в системе социальной защиты, особенности принятия совместных решений в команде и условия сотрудничества а при их реализации с недопустимым и ошибками	слабое использование понятийно-категориальног о аппарата управления персоналом в системе социальной защиты, особенности принятия совместных решений в команде и условия сотрудничества при их реализации	использование понятийно-категориальног о аппарата управления персоналом в системе социальной защиты, особенности принятия совместных решений в команде и условия сотрудничества при их реализации с незначительны ми ошибками	использование понятийно-категориальног о аппарата управления персоналом в системе социальной защиты, особенности принятия совместных решений в команде и условия сотрудничества при их реализации без ошибок
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 УК-3 Демонстрирова ть способность формировать команду	оценивание лидерские качества и умения в управлении персоналом в системе социальной защиты, демонстрирова ть способность эффективного социального взаимодействи я в команде с недопустимым и ошибками	слабое оценивание лидерские качества и умения в управлении персоналом в системе социальной защиты, демонстрирова ть способность эффективного социального взаимодействи я в команде	оценивание лидерские качества и умения в управлении персоналом в системе социальной защиты, демонстрирова ть способность эффективного социального взаимодействи я в команде с незначительны ми ошибками	оценивание лидерские качества и умения в управлении персоналом в системе социальной защиты, демонстрирова ть способность эффективного социального взаимодействи я в команде без ошибок

Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3 УК-3 Демонстрирует способность руководить работой командой	применение навыков командообразования, навыков выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в управлении персоналом в системе социальной защиты с недопустимым и ошибками	слабое применение навыков командообразования, навыков выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в управлении персоналом в системе социальной защиты	применение навыков командообразования, навыков выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в управлении персоналом в системе социальной защиты с незначительными ошибками	применение навыков командообразования, навыков выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в управлении персоналом в системе социальной защиты без ошибок
ОПК-3. Способен обобщать, систематизировать, анализировать и представлять результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 ОПК-3 Понимает формы и способы представления результатов профессиональной деятельности	Обобщает, систематизирует, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг с недопустимым и ошибками.	Слабо применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг.	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг с незначительными ошибками.	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг без ошибок.
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ОПК-3. Обобщает, систематизирует, анализировать и результаты профессиональной	Обобщает, систематизирует, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями	Слабо применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных

деятельности в работе с персоналом	социальных услуг с недопустимым и ошибками.	социальных учреждений и получателями социальных услуг.	учреждений и получателями социальных услуг с незначительными ошибками.	учреждений и получателями социальных услуг без ошибок.
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3 ОПК-3 Демонстрирует способность представлять результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг	Обобщает, систематизирует, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг с недопустимым и ошибками.	Слабо применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг.	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг с незначительными ошибками.	Применяет навыки обобщения, систематизации, анализирует и представляет результаты профессиональной деятельности в работе с персоналом социальных учреждений и получателями социальных услуг без ошибок.
ПК-6. Способен к проведению мероприятий по повышению эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан, и проведению их контроля				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 ПК-6 Имеет представление об организационно-управленческих технологиях управления	использование системы управления и организационно-управленческие методы в управлении персоналом в системе социальной защиты с недопустимым и ошибками	слабое использование системы управления и организационно-управленческие методы в управлении персоналом в системе социальной защиты	использование системы управления и организационно-управленческие методы в управлении персоналом в системе социальной защиты с незначительными ошибками	использование системы управления и организационно-управленческие методы в управлении персоналом в системе социальной защиты без ошибок
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-2 ПК-6 Проводит мероприятия по повышению	планирование, проведение мероприятий и разработка рекомендации по повышению эффективности деятельности подразделений	слабое планирование, проведение мероприятий и разработка рекомендации по повышению эффективности деятельности	планирование, проведение мероприятий и разработка рекомендации по повышению эффективности деятельности подразделений	планирование, проведение мероприятий и разработка рекомендации по повышению эффективности деятельности подразделений

эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан с недопустимым и ошибками	подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан с незначительными ошибками	и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан без ошибок
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-3 ПК-6 Демонстрирует способность к использованию технологий повышения эффективности деятельности учреждений социальной защиты граждан	применение методов контроля эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан с недопустимым и ошибками	слабое применение методов контроля эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан	применение методов контроля эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан с незначительными ошибками	применение методов контроля эффективности деятельности подразделений и сотрудников, реализующих деятельность по социальной защите граждан без ошибок

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.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	d	Какие функции выполняет социальная организация? а) социально –экономическая функция б) политическая функция с) социально-реабилитационная функция d) все варианты верны	УК -3
2.	1-b 2-a	Установите соответствие: 1.Проблемы, связанные с кадровым обеспечением социальной работы: 2) Проблемы, связанные с информационным обеспечением управленческих процессов: а) информирование населения о деятельности социальных учреждений б) обучение и повышение квалификации специалистов	УК -3
3.	c	Заполните пропуск. Значимую роль в повышении эффективности управления социальной работой и получении качественного результата самого социального обслуживания, играет а) методика управления б) количество сотрудников с) человеческий фактор d) все варианты верны	УК -3
4.	c	Полный личный состав наемных работников организации, который обладает определенными количественными и качественными характеристиками и выполняет различные производственно-хозяйственные функции. а) кадровый резерв б) человеческий ресурс с) персонал	ПК -6

		d)нет правильного варианта	
5.	d	Категории работников в составе списочной численности: a) постоянные b) временные c)сезонные d)все варианты правильные.	ПК -6
6.	c	Вставьте пропущенное слово. Под можно понимать комплекс теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки в данной области, позволяющих осуществлять соответствующий вид деятельности. a) хобби b) работа c) профессия d) нет правильного варианта	ПК -6
7.	a d	Из каких двух частей состоит анализ внешней среды? a)анализ микроокружения b)анализ макроокружения c)анализ близкого окружения d)анализ непосредственного окружения	ПК -6
8.	b	На сколько групп условно можно разделить все методы воздействия на персонал? a)на две b)на три c)на четыре d)нет верного варианта	ОПК-3
9.		Установите соответствие. 1) _____ - это комплекс документов организационно-методического, организационно-распорядительного, нормативно-технического, технико-экономического характера,	ОПК-3

	1-b 2-a	устанавливающих нормы, правила, требования, используемые для решения конкретных задач по вопросам управления персоналом. 2)_____ - это, во-первых, совокупность документов организационно-распорядительного, информационно-справочного и учетного характера по персоналу организации и, во-вторых, их создание (или получение извне), обработка и организация движения по всем уровням управления вплоть до передачи в другие подразделения и сдачи в архив. а) Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом (кадровое делопроизводство) б) Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом	
10.	b	Управление персоналом это: а)Область знаний психологии труда; б) область знаний кадрового менеджмента; с) наука об управлении кадрами; д) система управления трудовыми ресурсами.	ОПК-3
11.	b	Менеджер по подбору персонала: а) Должностное лицо, обладающее официальной властью; б)специалист призванный эффективно использовать кадровый потенциал организации; с) специалист ответственный за отбор и распределение кадров; д)специалист в области управления.	ОПК-3

12.	d	Часть менеджмента направленная на повышение эффективности кадровой политики называется: a)Управление персоналом; b)управление трудовыми ресурсами; c)управление организацией; d)управление кадрами.	ОПК-3
13.	c	Работники, выполняющие производственные или управленческие операции с помощью различных средств труда, являются: a) Гражданами страны; b) трудовыми ресурсами; c) персоналом организации; d) специалистами организации.	ОПК-3
14.	c	Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: a)планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение b)использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда c)найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала d)контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия	ОПК-3

15.	с	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости с) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени	ОПК-3
16.	а	Принцип комплексности подразумевает: а) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом б) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства с) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства	ОПК-3
17.	а	Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия: а) Административные б) Экономические с) социально-психологические	ОПК-3

18.	b	Трудовой потенциал — это: а) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости б) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат с) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике	ОПК-3
19.	a	Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование: а) гибких режимов рабочего времени б) частичной занятости. с) стандартных режимов работы	ОПК-3
20.	e	Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? а) условия труда б) интересная работа с) уровень заработной платы д) продвижение по службе е) стаж работы	ОПК-3
21.		Управление социальной работой. Основные элементы.	УК-3
22.		Отличительные особенности социальной организации.	УК-3

23.		Система социального управления.	УК-3
24.		Актуальные проблемы управления в сфере социальной работы	УК-3
25.		Дайте определение понятию «личность».	УК-3
26.		Классификация способностей личности.	УК-3
27.		Перечислите основные признаки коллектива.	УК-3
28.		Дайте определение понятию «персонал».	УК-3
29.		Три категории работников списочной численности.	УК-3
30.		Виды структуры персонала.	УК-3
31.		Определите категории персонала.	УК-3
32.		Дайте определение понятию «профессия»	УК-3
33.		Виды компетентности работника.	УК-3
34.		Социальная работа как профессиональная деятельность	УК-3
35.		Дайте определение понятия «квалификация»	УК-3
36.		Основные модели кадрового менеджмента	УК-3

37.		Основные тенденции кадрового менеджмента:	УК-3
38.		Основа концепции управления персоналом	ПК-6
39.		Принципы управления персоналом	ПК-6
40.		Дайте определение понятию «человеческий капитал»	ПК-6
41.		Руководство. Функциональный и личностный аспекты.	ПК-6
42.		Принципы стратегического управления организацией	ПК-6
43.		Кадровая стратегия.	ПК-6
44.		Определите типы кадровой политики.	ПК-6
45.		Служба управлением персонала.	ПК-6
46.		Управление персоналом. Главная цель.	ПК-6
47.		Состав организационно-кадровой документации	ПК-6
48.		Разновидности управленческого труда.	ПК-6
49.		Функции руководителя.	ПК-6
50.		Автократический менеджмент.	ПК-6

51.		Патерналистский менеджмент.	ОПК-3
52.		Бюрократический менеджмент.	ОПК-3
53.		Обороняющийся менеджмент.	ОПК-3
54.		Системный менеджмент.	ОПК-3
55.		Основные качества управленцев учреждений социальной защиты.	ОПК-3
56.		Планирование персонала	ОПК-3
57.		Ступени отбора персонала.	ОПК-3
58.		Способы отбора персонала.	ОПК-3
59.		Адаптация персонала.	ОПК-3

60.		Управление поведением и его этапы.	ОПК-3
61.		Качественный состав персонала.	ОПК-3
62.		Оценка труда.	ОПК-3
63.		Уровни оценки труда.	ОПК-3
64.		Основные подходы к оценке труда	ОПК-3
65.		Методы индивидуальной оценки.	ОПК-3
66.		Методы групповой оценки.	ОПК-3
67.		Аттестация.	ОПК-3
68.		Аттестация персонала	ОПК-3
69.		Элементы аттестации	ОПК-3

70.		Виды человеческих потребностей.	ОПК-3
71.		Экономические стимулы.	ОПК-3
72.		Теоретические концепции мотивации трудового поведения человека.	ОПК-3
73.		Разновидности подкрепления.	ОПК-3
74.		Дайте определение понятию «заработная плата»	ОПК-3
75.		Результаты развития персонала организации	ОПК-3
76.		3 концепции обучения квалифицированных кадров	ОПК-3
77.		Перечислите стадии обучения персонала.	ОПК-3
78.		Инструктаж сотрудников.	ОПК-3
79.		Дайте определение понятию «ротация кадров»	ОПК-3
80.		Оценка эффективности деятельности по управлению	ОПК-3

		персоналом	
--	--	------------	--

1. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (ОФО – 1 семестр)

Результаты обучения по дисциплине «Управление персоналом в системе социальной защиты», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции УК-3, ОПК-3, ПК-6 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

2. 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 компетенций УК-3, ОПК-3, ПК-6 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, ОПК-3, ПК-6 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, ОПК-3, ПК-6 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, ОПК-3, ПК-6 не достигнуты.

