

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Садыкова Алия Битериевна  
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий  
Дата подписания: 25.05.2026 14:25:20  
Уникальный программный ключ:  
d72783635b7f7c872e79a746e849dcb1abc6ab7a

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 человеческими ресурсами

Направление подготовки	43.03.01 Сервис
Направленность (профиль)	Логистика
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	4

Ставрополь, 2026 г.

## Введение

Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» студентов, обучающихся по направлению подготовки 43.03.01 Сервис.

ФОС является приложением к программе дисциплины.

Разработчик Хохлова Е.В., доцент кафедры туризма и индустрии гостеприимства.

Члены экспертной группы:

Председатель Рубежной А.А. – председатель УМК высшей школы креативных индустрий.

Члены комиссии:

Лупандина Н.Д. – член УМК высшей школы креативных индустрий, зам. директора по учебной работе

Кулаговская Татьяна Анатольевна – член УМК высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой туризма и индустрии гостеприимства;

Представитель организации-работодателя: Дрижд Н.А. – логист ООО «Темп».

4. Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

**1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ОПК-2</i>				
Результаты обучения по дисциплине : <i>Индикатор:</i> ИД-2 ОПК-2. Осуществляет основные функции управления технологическими процессами	Не способен использовать методы и формы мотиваций по развитию профессиональных функций, методы подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией в целях осуществления основных функций управления технологическими процессами	Частично владея понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, отдельными методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, с затруднениями осуществляет основные функции управления технологическими процессами	Обладая профессиональным понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, методами подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией, методикой формирования мотивации сотрудников, осуществляет основные функции управления технологическим и процессами	Обладая профессиональным понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, методами подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией, методами разработки мероприятий по повышению эффективности управления, методикой формирования мотивации сотрудников, осуществляет основные функции управления технологическим и процессами
<i>Компетенция: ОПК-7</i>				
Результаты обучения по дисциплине : <i>Индикатор:</i> ИД-1 ОПК-7. Обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения	Не способен, реализуя управленческие функции в сфере управления персоналом, обеспечивать	Частично владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, обеспечивает	Владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, современными технологиями	Владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, современными технологиями

норм и правил охраны труда и техники безопасности	соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности	соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности	управления поведением персонала с учетом социальных и культурных различий, обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности	управления поведением персонала с учетом социальных, этнических, профессиональных и культурных различий, современными технологиями управления персоналом, обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности
Результаты обучения по дисциплине : <i>Индикатор:</i> ИД-2 ОПК-7. Соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности	Не способен использовать эффективно применять систему контроля качества и результатов труда, слабо знает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности	Частично владея методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, с затруднениями соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности	Владея способностью эффективного применения контроля качества и результатов труда персонала, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности	Владея способностью эффективного применения контроля качества и результатов труда персонала, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, совершенствования системы и технологии управления персоналом, соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности

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.		<p>Чтобы объективно оценить, насколько кандидаты соответствуют требованиям работы, чаще всего применяется этот метод</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) анализ анкетных данных</li> <li>б) профессиональное тестирование (испытание)</li> <li>в) экспертиза почерка</li> <li>г) рекомендации близких родственников кандидата</li> <li>д) резюме</li> </ul>	ОПК-2
2.		<p>Маркетинг персонала представляет собой</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников</li> <li>б) вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат, связанных с этой деятельностью</li> <li>в) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей</li> <li>г) вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности</li> <li>д) вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого работника</li> </ul>	ОПК-7
3.		<p>Генри Форд оставил существенный след в системе менеджмента в организации. В частности, применительно к управлению персоналом он знаменит тем, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) написал «Двенадцать принципов производства»</li> <li>б) сформулировал 14 универсальных принципов управления</li> <li>в) разработал штабной принцип управления</li> <li>г) первым применил фотоаппарат и кинокамеру для исследования движения работников</li> <li>д) создал на предприятии социологическую лабораторию для изучения условий труда, быта и досуга работников</li> </ul>	ОПК-7
4.		<p>Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:</p>	ОПК-2

		<ul style="list-style-type: none"> <li>а) собеседование</li> <li>б) анализ резюме</li> <li>в) тестирование</li> <li>г) анализ анкетных данных</li> <li>д) графологическая экспертиза</li> </ul>	
5.		<p>Категория «персонал» обозначает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике</li> <li>б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне</li> <li>в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности</li> </ul>	ОПК-2
6.		<p>Инициаторами возникновения отношения занятости выступают, как правило,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) работодатели</li> <li>б) работники</li> <li>в) налоговые органы</li> <li>г) государство</li> <li>д) службы занятости</li> </ul>	ОПК-2
7.		<p>После какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) после повторного интервью</li> <li>б) после первичного отбора</li> <li>в) после адаптации</li> <li>г) после окончания испытательного срока</li> <li>д) после анализа анкетных данных</li> </ul>	ОПК-2
8.		<p>К системе охраны труда и соблюдения техники безопасности не относится:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) оказание первой медицинской помощи</li> <li>б) страхование от несчастных случаев</li> <li>в) меры предосторожности на рабочем месте</li> <li>г) предупреждение о возможных опасностях на производстве</li> <li>д) правила техники противопожарной безопасности</li> <li>е) условия для парковки личных автомобилей</li> <li>ж) правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них</li> </ul>	ОПК-7
9.		<p>Привыкание к необходимости придерживаться требованиям техники безопасности называется ..... адаптацией</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) профессиональной</li> </ul>	ОПК-7

		<ul style="list-style-type: none"> <li>б) организационно-административной</li> <li>в) санитарно-гигиенической</li> <li>г) психофизиологической</li> <li>д) социально-психологической</li> <li>е) экономической</li> </ul>	
10.		<p>Инструкция по соблюдению правил техники безопасности относится к</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) правилам внутреннего трудового распорядка</li> <li>б) документам организационно-методического и методического характера</li> <li>в) коллективному договору</li> <li>г) квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих</li> </ul>	ОПК-7
11.		<p>Работа по охране труда должна проводиться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) выборочно</li> <li>б) бесконтрольно</li> <li>в) комплексно и постоянно</li> </ul>	ОПК-7
12.		<p>Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) собственник организации</li> <li>б) персонал организации</li> <li>в) руководитель организации</li> </ul>	ОПК-7
13.		<p>Что из перечисленного относится к вредным и (или) опасным факторам трудового процесса?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) монотонность и однообразие трудового процесса</li> <li>б) тяжесть и напряженность трудового процесса</li> <li>в) травмоопасность трудового процесса</li> <li>г) физические нагрузки на опорно-двигательный аппарат</li> </ul>	ОПК-7
14.		Назовите последствия стресса и охарактеризуйте поведенческие симптомы стресса	ОПК-7
15.		Назовите формы командообразования в зависимости от особенностей трудового процесса	ОПК-7
16.		Каким условиям должно отвечать лидерство?	ОПК-7
17.		На какие группы с точки зрения поведения конфликтующих сторон делятся конфликты?	ОПК-7
18.		Что представляют собой объект и предмет конфликта?	ОПК-7
19.		Какие факторы влияют на необходимость развития персонала?	ОПК-7
20.		Что представляет собой функциональная компетентность как мотив карьерного роста?	ОПК-7
21.		Назовите виды кадровой политики	ОПК-7

22.		Перечислите виды адаптации персонала	ОПК-7
23.		Постройте пирамиду потребностей по А. Маслоу	ОПК-7
24.		Перечислите административные методы управления персоналом	ОПК-7
25.		Назовите экономические методы управления персоналом	ОПК-7
26.		Назовите социально-психологические методы управления персоналом	ОПК-7
27.		Перечислите классические стили управления	ОПК-7
28.		Назовите элементы, которые входят в понятие «организация рабочего места»	ОПК-7
29.		Что представляет собой физическая безопасность персонала?	ОПК-7
30.		Какой основной нормативный документ регламентирует системы охраны труда и техники безопасности?	ОПК-7
31.		Посредством какого взаимодействия обеспечивается безопасность труда и здоровья персонала?	ОПК-7
32.		Назовите основные три правила организации рабочего места	ОПК-7
33.		В чем состоят требования эргономики в организации рабочих мест?	ОПК-7
34.		Для чего существуют гигиенические нормативы условий труда в производственных помещениях?	ОПК-7
35.		Для чего составляется карта условий труда на рабочем месте?	ОПК-7
36.		Дайте определение персонала и назовите характеризующие его признаки	ОПК-2
37.		Какие методы управления персоналом относятся к административным методам?	ОПК-2
38.		Какие методы управления персоналом относятся к экономическим методам?	ОПК-2
39.		Что понимается под стимулированием персонала и каковы средства стимулирования?	ОПК-2
40.		Какие этапы может включать в себя процесс адаптации персонала?	ОПК-2
41.		Назовите факторы, влияющие на эффективность управления персоналом, исходя из их содержание	ОПК-2
42.		Что предполагает оценка кандидатов на вакантную должность?	ОПК-2
43.		Назовите принципы стимулирования персонала, которые необходимо соблюдать при создании системы стимулирования труда в организации	ОПК-2
44.		Что представляют собой методы обучения персонала, исходя из характера связи с практической деятельностью?	ОПК-2
45.		Каким образом классифицируется карьера в зависимости от скорости перехода работника с позиции на позицию?	ОПК-2
46.		Назовите общие цели управления карьерой	ОПК-2
47.		Какова главная цель управления персоналом?	ОПК-2
48.		Какие качества относятся к профессиональным	ОПК-2

49.		Назовите типы собеседований	ОПК-2
50.		Назовите виды собеседований	ОПК-2

## **2. Критерии оценивания компетенций**

Оценка *«Отлично»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично 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 на высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции освоены на высоком уровне.

Оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он, обладая профессиональным понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, методами подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией, методами разработки мероприятий по повышению эффективности управления, методикой формирования мотивации сотрудников, осуществляет основные функции управления технологическими процессами; владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, современными технологиями управления поведением персонала с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий, современными технологиями управления развитием персонала, обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности; владея способностью эффективного применения контроля качества и результатов труда персонала, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, совершенствования системы и технологии управления персоналом, соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности.

Оценка *«Хорошо»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено на достаточном уровне, с незначительными пробелами; он последовательно излагает материал, испытывая незначительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская неточности; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на среднем уровне; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенции освоены на среднем уровне.

Оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он, обладая профессиональным понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, методами подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией, методикой формирования мотивации сотрудников, осуществляет основные функции управления технологическими процессами; владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, современными технологиями управления поведением персонала с учетом социальных и культурных различий, обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности; владея способностью эффективного применения контроля качества и результатов труда персонала, методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности.

Оценка *«Удовлетворительно»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено на низком уровне, со значительными пробелами; он непоследовательно излагает материал, испытывая значительные трудности; справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, допуская ошибки; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на низком уровне. Компетенции освоены на минимальном уровне.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он, частично владея понятийным аппаратом в управлении предприятием в сфере сервиса, отдельными методами и формами мотиваций по развитию профессиональных функций, с затруднениями осуществляет основные функции управления технологическими процессами; частично владея методами реализации основных функций в сфере управления персоналом, обеспечивает соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники

безопасности; недостаточно полно владея методами оценки экономической и социальной эффективности проектов, с затруднениями соблюдает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности.

Оценка *«Неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он не способен использовать методы и формы мотиваций по развитию профессиональных функций, методы подбора и расстановки кадров в управлении сервисной индустрией в целях осуществления основных функций управления технологическими процессами; не способен, реализуя управленческие функции в сфере управления персоналом, обеспечивать соблюдение требований заинтересованных сторон на основании выполнения норм и правил охраны труда и техники безопасности; не способен использовать эффективно применять систему контроля качества и результатов труда, слабо знает положения нормативно-правовых актов, регулирующих охрану труда и технику безопасности.

Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.