

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Александрович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 29.05.2026 12:49:08
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e19726331d25a8

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

Кадровые технологии в организациях социальной сферы

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Управление в социальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Кадровые технологии в организациях социальной сферы» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Управление в социальной сфере» по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Кадровые технологии в организациях социальной сферы»
3. Разработчик: Шмыгалева П.В., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц 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: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Кадровые технологии на государственной и муниципальной службы» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) Управление в социальной сфере.

«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
ПК-5 Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций и разрабатывать проекты и программы по развитию социально-экономических систем.				
ИД-1 ПК-5. Осуществляет экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций ИД-2 ПК-5. Разрабатывает проекты и программы по развитию социально-экономических систем	Не умеет осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций и разрабатывать проекты и программы по развитию социально-экономических систем	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций и разрабатывать проекты и программы по развитию социально-экономических систем, но не в полном объеме	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций и разрабатывать проекты и программы по развитию социально-экономических систем	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих и социальных инноваций и разрабатывать проекты и программы по развитию социально-экономических систем на высоком профессиональном уровне

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (2 семестр).

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
Семестр 2			
Тестовые задания			
1.	а	1. Что понимается под кадровыми технологиями в управлении персоналом? А) Совокупность приемов, методов и способов воздействия на персонал для достижения целей организации В) Техническое оснащение отдела кадров С) Программное обеспечение для ведения кадрового учета D) Способы расчета заработной платы	ПК-5
2.	В	3. Какое изменение в Трудовом кодексе РФ вступило в силу в 2026	ПК-5

		<p>году?</p> <p>А) Сокращение рабочей недели до 36 часов</p> <p>В) Увеличение лимита сверхурочных работ до 240 часов в год</p> <p>С) Отмена испытательного срока для всех категорий работников</p> <p>Д) Введение обязательной аттестации всех работников ежегодно</p>	
3.	С	<p>4. Какой тип кадровой политики характеризуется отсутствием выраженной программы действий в отношении персонала</p> <p>А) Активная</p> <p>В) Реактивная</p> <p>С) Пассивная</p> <p>Д) Превентивная</p>	ПК-5
4.	С	<p>5. Что относится к внешним источникам подбора персонала?</p> <p>А) Перевод сотрудников из других подразделений</p> <p>В) Кадровый резерв организации</p> <p>С) Рекрутинговые агентства</p> <p>Д) Совмещение должностей внутри организации</p>	ПК-5
5.	В	<p>6. Какой метод оценки персонала предполагает получение обратной связи от руководителя, коллег, подчиненных и самооценку?</p> <p>А) Ассесмент-центр</p> <p>В) Метод «360 градусов»</p> <p>С) Квалификационный экзамен</p> <p>Д) Аттестационная комиссия</p>	ПК-5
6.	В	<p>7. Какой документ является основой для определения потребности в обучении работников социальной сферы?</p> <p>А) Штатное расписание</p> <p>В) Профессиональный стандарт</p> <p>С) Коллективный договор</p> <p>Д) Правила внутреннего трудового распорядка</p>	ПК-5
7.	С	<p>8. Что относится к методам нематериального стимулирования работников?</p> <p>А) Премия по итогам года</p> <p>В) Доплата за стаж работы</p> <p>С) Благодарность в приказе</p> <p>Д) Районный коэффициент</p>	ПК-5
8.	: D	<p>9. Какова максимальная продолжительность сверхурочных работ в год согласно изменениям ТК РФ 2026 года?</p> <p>А) 120 часов</p> <p>В) 180 часов</p> <p>С) 200 часов</p> <p>Д) 240 часов</p>	ПК-5
9.	D	<p>9. Какова максимальная продолжительность сверхурочных работ в год согласно изменениям ТК РФ 2026 года?</p> <p>А) 120 часов</p> <p>В) 180 часов</p> <p>С) 200 часов</p> <p>Д) 240 часов</p>	ПК-5
10.	В	<p>10. Какой вид конфликта наиболее характерен для организаций социальной сферы?</p> <p>А) Конфликт между акционерами</p> <p>В) Конфликт между сотрудником и клиентом (получателем услуг)</p> <p>С) Конфликт между поставщиками и покупателями</p> <p>Д) Конфликт между конкурентами на рынке</p>	ПК-5

11.	С	11. Какой федеральный закон регулирует основы социального обслуживания граждан в РФ? А) ФЗ-273 «Об образовании в РФ» В) ФЗ-323 «Об основах охраны здоровья граждан» С) ФЗ-442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» D) ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов»	ПК-5
12.	В	12. Что относится к инновационным кадровым технологиям? А) Ведение бумажных трудовых книжек В) Использование искусственного интеллекта в подборе персонала С) Личное собеседование с кандидатом D) Оформление приказов по личному составу	ПК-5
13.	С	13. Какой метод обучения наиболее эффективен для развития практических навыков? А) Лекция В) Семинар С) Наставничество D) Самостоятельное изучение литературы	ПК-5
14.	В	14. Что понимается под адаптацией персонала? А) Процесс повышения квалификации В) Процесс приспособления работника к новым условиям труда и коллективу С) Процедура увольнения работника D) Оценка профессиональных знаний	ПК-5
15.	В	15. Какой документ был принят 12 февраля 2026 года и определяет стратегию кадрового обеспечения отраслей экономики до 2036 года? А) Федеральный закон «О занятости населения» В) Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Госсовета С) Постановление Правительства РФ о минимальном размере оплаты труда D) Трудовой кодекс РФ в новой редакции	ПК-5
16.	В	16. Какая форма занятости становится все более распространенной благодаря цифровизации? А) Работа на конвейере В) Удаленная (дистанционная) работа С) Вахтовый метод D) Сменный график работы	ПК-5
17.	С	17. Что из перечисленного относится к материальному стимулированию? А) Объявление благодарности В) Вручение почетной грамоты С) Выплата премии D) Помещение на доску почета	ПК-5
18.	D	18. Какой метод разрешения конфликтов предполагает участие независимого посредника? А) Переговоры В) Медиация С) Арбитраж D) Уклонение	ПК-5

19.	A	19. Что является целью аттестации персонала? A) Определение соответствия работника занимаемой должности B) Назначение наказания работнику C) Сокращение численности персонала D) Увеличение заработной платы всем сотрудникам	ПК-5
20.	C	20. Какой подход к управлению персоналом предполагает ориентацию на потребности и развитие личности работника? A) Административный B) Экономический C) Гуманистический (человекоцентричный) D) Технократический	ПК-5
Вопросы к зачету			
21.		<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность кадровых технологий: социальные технологии и социальные практики в управлении персоналом. 2. Специфика HR-технологий как особого типа информационных средств в кадровом менеджменте организаций социальной сферы. 3. Социально-производственный статус работника и его влияние на отношение к персоналу в учреждениях социального обслуживания. 4. Понятие человеческого капитала и необходимость его совершенствования в организациях социальной сферы. 5. Социальные принципы и задачи управления персоналом в учреждениях социального обслуживания. 6. Гуманистический (человекоцентричный) подход к управлению людьми в социальной работе. 7. Различие между целеформирующими (политическими) и целеобеспечивающими (управленческими) кадровыми технологиями. 8. Социально-диагностические технологии и социальные практики решения задач в сфере управления человеческими ресурсами. 9. Популяционно-селекционная модель организационного развития как основание для социальной диагностики персонала. 10. Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания»: структура, требования, практика применения. 11. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»: требования к кадровому обеспечению организаций социальной сферы. 12. Локальные нормативные акты организации: виды, порядок разработки и утверждения (положения, инструкции, регламенты). 13. Ответственность руководителя организации социальной сферы за соблюдение трудового законодательства. 14. Антикоррупционное законодательство и ограничения для работников социальной сферы. 15. Перечень поручений Президента РФ от 12 февраля 2026 года о стратегии кадрового обеспечения отраслей экономики до 	ПК-5

		<p>2036 года.</p> <ol style="list-style-type: none"> 16. Понятие и элементы кадровой политики организации социальной сферы. 17. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная (характеристика и условия применения). 18. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией развития организации социального обслуживания. 19. Особенности кадровой политики в государственных и негосударственных организациях социальной сферы. 20. Кадровое планирование: методы, этапы, показатели в учреждениях социальной сферы. 21. Бюджетирование расходов на персонал в социальных организациях. 22. Оценка эффективности кадровой политики: критерии и методы. 23. Рекрутинг в системе управления персоналом: понятие, виды, этапы организации. 24. Организация поиска кандидатов: внутренние и внешние источники, их преимущества и недостатки. 25. Специфика подбора персонала в учреждениях социальной сферы (социальные работники, психологи, педагоги, административный персонал). 26. Разработка профиля должности и требований к кандидату на основе профессиональных стандартов. 27. Методы оценки кандидатов: анализ резюме, собеседование, тестирование, ассесмент-центр. 28. Технология проведения компетентностного интервью при отборе персонала. 29. Оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов для работы в социальной сфере 30. Правовые аспекты подбора и отбора персонала: недискриминационные требования, защита персональных данных. 31. Адаптация персонала: понятие, виды, программы адаптации, роль наставничества. 32. Понятие и цели оценки персонала в социальных организациях. 33. Виды оценки персонала: текущая, периодическая (аттестация), комплексная. 34. Нормативно-правовая база аттестации работников социальной сферы. 35. Методы оценки персонала: количественные и качественные, их характеристика. 36. Оценка по компетенциям: разработка моделей компетенций для различных должностей. 37. Метод «360 градусов»: сущность, применение, преимущества и ограничения. 38. Ассесмент-центр как комплексный метод оценки персонала. 39. Оценка эффективности деятельности социальных работников: критерии и показатели. 	
--	--	---	--

		40. Использование результатов оценки для принятия управленческих решений.	
--	--	---	--

2. Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Кадровые технологии в организациях социальной сферы», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-5 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения экзамена необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

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.

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательной программе очной формы обучения.

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 ПК-5 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 ПК-5 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 ПК-5 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 ПК-5 не достигнуты.