

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Анисовна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 02.06.2026 13:12:52
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-
педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Управление персоналом в образовании

Направление подготовки	<u>44.04.01 Педагогическое образование</u>		
Направленность (профиль)	<u>Менеджмент в образовании</u>		
Год начала обучения	<u>2026</u>		
Форма обучения	очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	<u>3</u>		

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании», по дисциплине «Управление персоналом в образовании».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Управление персоналом в образовании» в соответствии с образовательной программой 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании».

3. Разработчик: Фомина Е.А., к. психол.н., доцент, заведующий кафедрой педагогики, методологии и технологии образования

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

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: к.п.н., доцент Эм Е.А.- председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

к.психол.н., доцент Фомина Е.А. – зав. кафедрой педагогики, методологии и технологии образования, член УМК ППФ;

д.психол.н., доцент Белашева И.В. - зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Зайцева Алена Викторовна, к.психол.н., заместитель директора ГБУ ДО «Краевой центр развития творчества детей и юношества им Ю.А. Гагарина» по научно-методической работе

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление персоналом в образовании».

5. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

Описание критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	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): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Испытывает затруднения при межличностном и групповом взаимодействии, выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использует эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3 Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом	Не может обеспечить работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных	Обеспечивает работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения	Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом использования методологии достижения успеха, методов, информационн	В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов,

индивидуальны х возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационн ых технологий и технологий форсайта	технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	успеха, методов, информационн ых технологий и технологий форсайта, учете индивидуальны х возможностей членов команды	ых технологий и технологий форсайта, испытывает затруднения при учете индивидуальны х возможностей членов команды	использования методологии достижения успеха, методов, информационн ых технологий и технологий форсайта
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы на основе мониторинга и своевременног о реагирования на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, испытывает затруднения при распределении поручений, делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения, испытывает затруднения при делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, испытывает затруднения при осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.
Компетенция: УК-6 Способен определять реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i>	Не умеет проектировать профессиональн о саморазвитие	При проектировани и профессиональ ного	В целом правильно планирует профессиональ ное	Проектирует профессиональ ное саморазвитие

ИД-1 УК-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста.		саморазвития испытывает серьезные затруднения	саморазвитие	
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-6 Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	Не умеет планировать профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда	Планирует профессиональную деятельность, но испытывает затруднение при планировании способов ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда	Планирует профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда, но допускает незначительные ошибки	Планирует профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-6 Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	Не использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития	Использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития, но испытывает серьезные затруднения	В целом правильно использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития	Использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития
Компетенция: ПК-4 Способен формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики				
Результаты обучения по дисциплине (модулю):	Не может сформулировать задачи организационно-	Формулирует основные задачи организационн	Формулирует основные задачи организационн	Обоснованно формулирует задачи организационн

<i>Индикатор:</i> ИД-4.1. Формулирует задачи организационной управленческой деятельности в процессе реализации инновационной образовательной политики	управленческой деятельности в соответствии с инновационной образовательной политикой	о-управленческой деятельности вне контекста инновационной образовательной политики	о-управленческой деятельности в процессе реализации инновационной образовательной политики	о-управленческой деятельности в процессе реализации инновационной образовательной политики
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-4.2. Использует нормативно-правовую базу, разрабатывает локальные нормативные акты для формирования образовательной среды	Испытывает затруднения при использовании нормативно-правовой базы, не может разработать локальные нормативные акты для формирования образовательной среды	Использует нормативно-правовую базу, испытывает затруднения при необходимости разработать локальные нормативные акты для формирования образовательной среды	Использует нормативно-правовую базу, при необходимости разрабатывает локальные нормативные акты для формирования образовательной среды	В полной мере использует нормативно-правовую базу, разрабатывает локальные нормативные акты для формирования образовательной среды
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-4.3. Организует реализацию задач формирования образовательной среды в соответствии с целями инновационной образовательной политики	Не может организовать реализацию задач формирования образовательной среды в соответствии с целями инновационной образовательной политики	Испытывает затруднения при реализации задач формирования образовательной среды в соответствии с целями инновационной образовательной политики	Организует реализацию задач формирования образовательной среды в соответствии с целями инновационной образовательной политики совместно с другими участниками образовательных отношений	Самостоятельно организует реализацию задач формирования образовательной среды в соответствии с целями инновационной образовательной политики

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>ОФО</u> Семестр 3, Форма обучения очная	
1.	1 2 3 4	Установите правильную последовательность развития группы в зависимости от ее субкультуры: 1) «клика» 2) «комбинат» 3) «кружок» 4) команда	УК-3
2.	a b c	Деловая игра инициирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели это: a) это имитационная модель функционирования организации b) это некоторый объект, имеющий отношение к реальной действительности c) это процесс взаимодействия людей в процессе достижения некоторых целей d) это определенная связь или отношение изолированных от реальности элементов	УК-3
3.	a	Факторы макросреды, влияющие на социально-психологический климат планирующие командную работу: a) общественные отношения b) предметно-вещная сфера деятельности c) стиль руководства d) организационных связей	УК-3
4.	c	Процесс усвоения социальных норм, ценностей, типичных форм поведения называется: a) цивилизацией b) развитием c) социализаций d) активностью	УК-3
5.		Модель развития коллектива Л.И. Уманского	УК-3
6.		Модель перехода от группы к команде	УК-3

7.		Этапы развитие группы	УК-3
8.		Правила формирования команд	УК-3
9.		Эффект группового мышления при работе в команде	УК-3
10.		Эффект поляризации при работе в команде	УК-3
11.		Роль лидера в команде	УК-3
12.		Назовите сравнительные характеристики работы команд и групп	УК-3
13.		Перечислите неформальные ролевые функции в команде	УК-3
14.		Сформулируйте признаки эффективной работы команды	УК-3
15.		В чем состоят основные недостатки команд?	УК-3
16.	a	Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)» а) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков б) способность самой личности работать над собой собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала	УК-6
17.	c	Становление профессионального мастерства не зависит от: а) качества выполняемой работы б) опыта профессиональной деятельности эффективности производства	УК-6
18.	b	Результатом профессионального творчества является: а) формирование личности, интересов, склонностей, нравственных ценностей и идеалов б) создание человеком нового оригинального продукта в ходе профессиональной деятельности с) свободное владение содержанием профессионального труда, глубокое знание своего дела	УК-6
19.	a b c d	Профессиональное становление личности это - а) профессиональные знания и умения б) накопление опыта практической деятельности, профессиональное совершенствование и приобретение мастерства с) высокий уровень общей и технологической культуры процесс формирования отношения к профессии	УК-6

20.		Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... а) компетенциями б) полномочиями с) преференциями д) привилегиями	УК-6
21.		Перечислите свойства, которые по отношению к профессиональной деятельности, являются. а) помогающими б) мешающими с) желательными д) недопустимыми е) необходимыми	УК-6
22.		Какого человека правомерно назвать «конкурентоспособной личностью»?	УК-6
23.		Что представляет собой профессиональный имидж?	УК-6
24.		Для какого этапа профессиональной карьеры характерны получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения?	УК-6
25.		Как называется изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета?	УК-6
26.		Чем обусловлена профессиональная деформация работника?	УК-6
27.		Перечислите факторы профессионального развития	УК-6
28.		Какие факторы влияют на процесс профессионального развития личности?	УК-6
29.		Назовите этапы профессиональное становление личности	УК-6
30.		Перечислите основные барьеры саморазвития	УК-6
31.	с	Человеческие ресурсы – это а) личный состав организации, который работает по найму и включает в себя всех работников б) специалисты с высокой квалификацией, профессиональной подготовкой, стажем работы, которые имеют специальные знания, трудовые навыки и опыт работы в конкретной сфере деятельности с) совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих способностей, а также личных качеств работников, грамотное использование которых обеспечивает	ПК-4

		эффективную и плодотворную деятельность организации	
32.	c	В практике реально существующих образовательных организаций применяют а) жесткий подход к управлению персоналом б) гибкий подход к управлению персоналом с) комбинацию подходов	ПК-4
33.	a b	Линейная организационная структура характеризуется ... а) наличием однотипных (вертикальных) связей б) автономностью работников с) специализаций работников	ПК-4
34.	a b c	Функциональная организационная структура характеризуется ... а) наличием функциональной специализации д) наличием функционального разделения труда. с) автономностью работников	ПК-4
35.	a	Пригодность человека к нормальному общению и добросовестному отношению к выполняемой работе определяет ... а) его характер б) его темперамент с) его мотивация	ПК-4
36.	a b	В структуре педагогической деятельности выделяются ... а) гностическая деятельность б) конструктивная деятельность с) проектная деятельность	ПК-4
37.	a b	В структуре педагогической деятельности выделяются ... а) коммуникативная деятельность б) организаторская деятельность с) рефлексивная деятельность	ПК-4
38.	знаний	Профессиональная компетентность проявляется в виде специальных _____, личностных конструктов, в профессиональном менталитете, профессиональной Я-концепции.	ПК-4
39.		Образовательная среда - это ... а) совокупность определенных условий организации образовательного процесса или совокупность образовательных технологий, внеучебной работы, управления	ПК-4

		учебно-воспитательным процессом, взаимодействий с внешними общественными и социальными институтами б) окружающие человека общественные материальные и духовные условия его существования и деятельности с) комплекс факторов, определяющих обучение и развитие личности	
40.		Почему эмоциональное выгорание педагогов можно отнести к угрозам безопасности образовательной среды?	ПК-4
41.		Обоснуйте необходимость развития регуляторной сферы участников образовательных отношений с целью поддержания психологического комфорта образовательной среды.	ПК-4
42.		Нужно ли оценивать удовлетворенность педагогов качеством образовательной среды?	ПК-4
43.		Какими характеристиками отличается образовательная среда как педагогический феномен?	ПК-4
44.		В чем состоит специфика формулирования целей управления персоналом в образовательной организации?	ПК-4
45.		Какие закономерности присущи педагогическому коллективу как малой группе?	ПК-4
46.		Какие из социально-психологических феноменов могут помешать адекватному восприятию и взаимодействию между сотрудниками?	ПК-4
47.		Какие из социально-психологических феноменов могут помешать адекватному восприятию и взаимодействию между сотрудниками и руководителем?	ПК-4
48.		С какими ограничениями сталкивается руководитель образовательной организации, разрабатывая систему критериев оценки эффективности педагогического персонала?	ПК-4
49.		Охарактеризуйте основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.	ПК-4
50.		Каковы цели и задачи адаптационных мероприятий для педагога?	ПК-4
51.		Какие из возможностей материального стимулирования может использовать образовательная организация?	ПК-4
52.		С какими ограничениями сталкивается руководитель образовательной организации в вопросах материального стимулирования?	ПК-4

53.		Какова роль профессионального обучения на разных этапах профессионализации педагогического персонала?	ПК-4
54.		Каково содержание профессионального обучения на разных этапах профессионализации педагогического персонала?	ПК-4
55.		Каковы источники определения потребности в обучения персонала?	ПК-4
56.		По каким критериям руководство может судить об эффективности обучения педагогического персонала?	ПК-4
57.		Какую роль в планировании карьеры педагога играет получение образования?	ПК-4
58.		Какие формы взаимодействия руководства с кадровым резервом применяются в образовательных организациях?	ПК-4
59.		Почему бывает целесообразно исключать работника из кадрового резерва?	ПК-4
60.		В каких случаях результаты аттестации работников могут быть основанием для принятия негативных для работника кадровых решений?	ПК-4

Вопросы к экзамену

1. Понятия «персонал» и «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами».
2. Система управления персоналом организации и ее основные функции
3. Уровни организационной структуры системы управления персоналом образовательной организации
4. Психология личности работника как объекта управления
5. Психология рабочей группы (педагогического коллектива) как объекта управления
6. Трудовой коллектив образовательной организации и его развитие
7. Социально-психологические феномены поведения личности в группе
8. Эффективность деятельности рабочей группы и коллектива
9. Понятия «планирование персонала», «найм персонала». Основные этапы процесса планирования персонала образовательной организации
10. Компетентностный подход в процессе планирования персонала образовательной организации
11. Источники привлечения персонала в образовательную организацию
12. Принятие решения о приеме сотрудника на работу
13. Первичная и вторичная адаптация на рабочем месте. Профессиональная и социально-психологическая адаптация в образовательной организации
14. Особенности адаптации различных категорий персонала образовательной организации
15. Психологические типы образовательных организаций и особенности адаптации в них
16. «Симптомы» психологической дезадаптации работника образовательной организации
17. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова
18. Профессиональное обучение как важнейший компонент развития персонала образовательной организации
19. Основные подходы к развитию персонала образовательной организации

20. Современные концепции развития персонала
21. Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду
22. Профессиональная успешность и карьера педагога
23. Основные цели управления персоналом образовательной организации
24. Определение (расчет) численности персонала образовательной организации
25. Процедура отбора персонала в образовательной организации
26. Основные цели и задачи адаптации педагогического персонала
27. Методы адаптации персонала образовательной организации
28. Программа (система) адаптации персонала образовательной организации: основные направления и мероприятия
29. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования труда в образовательной организации
30. Основные методы оценки труда работников образовательной организации
31. Определение потребности в обучении работников образовательной организации
32. Разработка планов и программ обучения работников образовательной организации
33. Оценка результатов обучения работников образовательной организации