

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Оботурова Наталья Павловна

Должность: Декан факультета пищевой инженерии и биотехнологий имени академика А.Г. Храмцова

Дата подписания: 03.06.2026 15:52:54

Уникальный программный ключ:

f3ead44c4559c5505ef6904af77de78ca58352f9

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета пищевой инженерии и
имени академика А.Г. Храмцова

Оботурова Н. П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Управление персоналом

Направление подготовки

27.03.01 Стандартизация и метрология

Направленность (профиль)

Стандартизация, метрология и управление
качеством

Год начала обучения

2025г

Форма обучения

очная

Реализуется в

в 7 семестре

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для освоения компетенций в соответствии с требованиями основных образовательных программ согласно ФГОС по направлению 27.03.01 Стандартизация и метрология (профиль) Стандартизация, метрология и управление качеством.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление персоналом».
3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда
4. Проведена экспертиза ФОС.
Члены экспертной группы:
Председатель:
Оботурова Н.П., доцент, зав. кафедрой пищевых технологий и инжиниринга.
Члены комиссии:
Лупандина Н.Д., доцент кафедры пищевых технологий и инжиниринга.
Стаценко Е.Н., заместитель декана по учебной работе.
Представитель организации-работодателя:
Свиридова Т.А., зам. генерального директора ФБУ «Северо-Кавказский ЦСМ».
5. Экспертное заключение: рекомендовать фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом» к использованию в учебном процессе.

«16» января 2025 г.

Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор: УК-3 (ИД -1)</i> Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Не применяет знания о принципах группового взаимодействия для получения оптимальных результатов эффективной коммуникации	Не достаточно полно проводит анализ информации о принципах использования эффективной коммуникации	Применяет знания о сущности и принципах коммуникации для получения оптимальных результатов совместной работы	На высоком уровне применяет знания о принципах группового взаимодействия для получения оптимальных результатов совместной работы
ИД-2 УК-3. Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и	Не применяет знания о принципах работы команды с учетом индивидуальных возможностей её членов для получения оптимальных результатов эффективной	Не достаточно полно проводит анализ информации о принципах работы команды с учетом индивидуальных возможностей её членов для получения оптимальных результатов эффективной коммуникации для	Применяет знания о принципах работы команды с учетом индивидуальных возможностей её членов для получения оптимальных результатов эффективной коммуникации для достижения	На высоком уровне применяет знания о принципах работы команды с учетом индивидуальных возможностей её членов для получения оптимальных результатов эффективной коммуникации для

технологий форсайта.	коммуникац ии для достижения успеха	достижения успеха	успеха	достижения успеха
ИД-3 УК-3. Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не применяет знания о принципах обеспечения поставленны х задач на основе мониторинга командной работы и своевременн ого реагировани я на существенн ые отклонения.	Не достаточно полно проводит анализ информацию о принципах использования эффективной коммуникации	Применяет знания о принципах обеспечения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременног о реагирования на существенные отклонения.	На высоком уровне применяет знания о принципах обеспечения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.

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
		форма обучения очная, семестр 7	
1	а	Что считается главным богатством в современной организации, ее самым дорогостоящим элементом: а: персонал б: связи руководства в: помещение г: оргтехника д: объём наличности	УК-3
2	в	Методы, используемые в организационном поведении: а: экономико-математические б: социально-экономические в: социально-психологические и экономико-математические г: социально-психологические	УК-3
3	а	В организационном поведении выделяют аспекты: а: поведения системы в целом и поведения людей б взаимоотношения между руководителями и клиентами в: отношения между поколениями г: поведения соратников	УК-3
4	а	Группа, формируемая для долговременного выполнения определенной функции, называется: а: функциональной б: постоянной в: производственной г: группой по интересам	УК-3
5	в	Конфликт возникает, когда ролевое поведение: а: соответствует ролевому ожиданию	УК-3

		б: неопределенно в: явно противоречит ролевому ожиданию г: недостаточно соответствует ролевому ожиданию.	
6	а	Полномочия руководителя определяются как: а: право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем б: возможность выполнять задания в: право принимать решения по всем вопросам г: права руководителя	УК-3
7	б	Вербальные коммуникации осуществляются с помощью: а: жестов б: устной речи в: информационных технологий г: установления дистанции между общающимися	УК-3
8	а	Для изучения организационного поведения наиболее значимы: а: межличностные коммуникации б: коммуникации, осуществляемые с помощью технических средств в: вертикальные, горизонтальные и диагональные коммуникации г: формальные и неформальные коммуникации	УК-3
9	в	Осознаваемая причина действий и поступков личности определяются как: а: задача б: цель в: мотив г: миссия	УК-3
10	в	Представляющий ценность для персонала конечный или побочный итог деятельности, связанный с удовлетворением его актуальных потребностей: а: опыт б: связи в: вознаграждение	УК-3

		г: конфликт	
11	а	Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд ... а: усиления б: обновления в: разрешения конфликта г: ухода	УК-3
12	абв	К основным функциям коммуникаций относятся (выберите несколько ответов): а: информативная б: интерактивная в: перцептивная г: суперактивная	УК-3
13	а,б,в	Основными признаками организации являются (выберите несколько ответов): а: организационная культура б: организационная структура в: наличие границ существования г: организационная нетерпимость	УК-3
14	а	Процесс коммуникации достоверным делает: а: обратная связь б: наличие получателя в: полученное сообщение г: декодированное сообщение	УК-3
15	а	Основная идея теории равенства состоит в том, что в процессе работы человек сравнивает ...	УК-3

		а: то, как были оценены его действия, с тем, как были оценены действия других б: свою зарплату с зарплатой коллег в: свой объем работы с объемом работы коллег г: свои трудозатраты с трудозатратами коллег	
Вопросы для собеседования			
16		Персонализация подходов к управлению персоналом	УК-3
17		Развитие корпоративного обучения	УК-3
18		Технологические решения для HR	УК-3
19		Первые подходы к искусственному интеллекту в управлении персоналом	УК-3
20		Интеллектуализация труда	УК-3
21		Диджитализация HR	УК-3
22		Переход от управления кадрами к управлению командой и процессами	УК-3
23		Облачные сервисы для упрощения работы в команде	УК-3
24		Оценки удовлетворенности и мотивированности персонала	УК-3
25		Корпоративное обучение	УК-3
26		Инновации на рынке рекрутинга	УК-3
27		Управление сокращением/высвобождением персонала	УК-3
28		Управление удержанием высокоэффективных работников	УК-3
29		Управление знаниями и современные технологии развития персонала	УК-3
30		Низкозатратные формы обучения персонала и оценка их эффективности	УК-3
31		16. Управление лояльностью и приверженностью персонала	УК-3
32		Создание/усиление бренда компании как работодателя и HR-маркетинг	УК-3

33		Сбалансированная система показателей как инструмент формирования HR-стратегии	УК-3
34		HR-компетенции линейного менеджера	УК-3
35		Создание системы преемственности в организации	УК-3
36		Управление виртуальной рабочей силой	УК-3
37		Управление разнообразием (managing diversity)	УК-3
38		Аутсорсинг HR-функций: целесообразность и актуальность	УК-3
39		Специфика HR в проектном бизнесе	УК-3
40		Управление талантами	УК-3
Ситуационные задания			
41		Ситуация 1. В Вашем отделе происходит реорганизация, и вы получили приказ о сокращении персонала в подчиненном вам отделе. Проанализировав должностные инструкции, вы понимаете, что оптимальное решение заключается в отказе от услуг двух опытных сотрудников пенсионного возраста. Вы: - никому ничего не скажете и определите увольняемых исключительно по результатам труда и стажу работы в компании; - проведете встречу с двумя кандидатами на сокращение и поинтересуетесь их мнением относительно досрочной отставки; - проведете собрание персонала, на котором попытаетесь выяснить, не собирается ли кто-либо из сотрудников покинуть компанию или выйти на пенсию; - откажетесь от услуг двух "пенсионеров".	УК-3
42		Ситуация 2. Оказывались ли вы в течение вашей карьеры в ситуации, когда конфликт между вашими профессиональными обязанностями и универсальными этическими ценностями был настолько серьезен, что вы размышляли о некотором прекращении деятельности (либо привлечении внимания вышестоящих организаций или прессы)? Как вы реагировали на ситуацию?	УК-3
43		Ситуация 3. Какие этические ценности вы считаете особенно важными для сферы бизнеса?	УК-3

44		Ситуация 4. Приняв на работу молодых людей, им назначили одинаковую зарплату. Через год зарплату увеличила на 5%. Сейчас наступил момент очередного пересмотра заработной платы. Принимая во внимание политику индивидуализации, вы должны назначить индивидуальную надбавку каждому из них и тем самым мотивировать их. Все они знают друг друга и обсуждают Ваши решения вместе. Обоснуйте выбор принятого Вами решения о размере премирования. Проанализируйте ситуацию в двух вариантах: а) в отрасли недостаток специалистов; б) в отрасли безработица.	УК-3
45		Ситуация 5. Объясните, используя известные Вам теории мотивации, почему люди, занимающие одинаковые должности в двух разных фирмах, руководствуются иногда различными стимулами?	УК-3

2. Описание шкалы оценивания

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».

3. Критерии оценивания компетенций

Зачтено выставляется студенту, если теоретический материал освоен 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.

Не зачтено выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.