

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Оботурова Наталья Паровна

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

Дата подписания: 18.06.2026 18:55:41

Уникальный программный ключ:

f3ead44c4559c5505ef6904af77de79fa5835829

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета пищевой
инженерии и биотехнологий
имени академика А.Г. Храмцова
канд. техн. наук, доцент
Оботурова Н. П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление человеческими ресурсами

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

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:

Оботурова Н.П., доцент, зав. кафедрой пищевых технологий и инжиниринга.

Члены комиссии:

Борисенко А.А., профессор кафедры пищевых технологий и инжиниринга. Олешкевич О.И., доцент кафедры пищевых технологий и инжиниринга..

Представитель организации-работодателя:

Костукайло Г.С., директор ООО "НАШЕ.ВСЁ"

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 (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ОПК-2</i> Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью				
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 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, методами разработки мероприятий по повышению эффективности управления, методикой формирования мотивации сотрудников, осуществляет основные функции управления технологическими процессами

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.		Чтобы объективно оценить, насколько кандидаты соответствуют требованиям работы, чаще всего применяется этот метод а) анализ анкетных данных б) профессиональное тестирование (испытание) в) экспертиза почерка г) рекомендации близких родственников кандидата д) резюме	ОПК-2
2.		Маркетинг персонала представляет собой а) вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников б) вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат, связанных с этой деятельностью в) владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей г) вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности д) вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого работника	ОПК-7
3.		Генри Форд оставил существенный след в системе менеджмента в организации. В частности, применительно к управлению персоналом он знаменит тем, что: а) написал «Двенадцать принципов производства» б) сформулировал 14 универсальных принципов управления в) разработал штабной принцип управления г) первым применил фотоаппарат и кинокамеру для исследования движения работников д) создал на предприятии социологическую лабораторию для изучения условий труда, быта и досуга работников	ОПК-7
4.		Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:	ОПК-2

		а) собеседование б) анализ резюме в) тестирование г) анализ анкетных данных д) графологическая экспертиза	
5.		Категория «персонал» обозначает а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне 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	ОПК-2
6.		Инициаторами возникновения отношения занятости выступают, как правило, а) работодатели б) работники в) налоговые органы г) государство д) службы занятости	ОПК-2
7.		После какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность? а) после повторного интервью б) после первичного отбора в) после адаптации г) после окончания испытательного срока д) после анализа анкетных данных	ОПК-2
8.		К системе охраны труда и соблюдения техники безопасности не относится: а) оказание первой медицинской помощи б) страхование от несчастных случаев в) меры предосторожности на рабочем месте г) предупреждение о возможных опасностях на производстве д) правила техники противопожарной безопасности е) условия для парковки личных автомобилей ж) правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них	ОПК-7
9.		Привыкание к необходимости придерживаться требованиям техники безопасности называется адаптацией а) профессиональной	ОПК-7

		б) организационно-административной в) санитарно-гигиенической г) психофизиологической д) социально-психологической е) экономической	
10.		Инструкция по соблюдению правил техники безопасности относится к а) правилам внутреннего трудового распорядка б) документам организационно-методического и методического характера в) коллективному договору г) квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих	ОПК-7
11.		Работа по охране труда должна проводиться: а) выборочно б) бесконтрольно в) комплексно и постоянно	ОПК-7
12.		Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет: а) собственник организации б) персонал организации в) руководитель организации	ОПК-7
13.		Что из перечисленного относится к вредным и (или) опасным факторам трудового процесса? а) монотонность и однообразие трудового процесса б) тяжесть и напряженность трудового процесса в) травмоопасность трудового процесса г) физические нагрузки на опорно-двигательный аппарат	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.