Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Калужский филиал Финуниверситета

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по учебно-методической работе Калужского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

_____О.М. Орловцева

«05» сентября 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Б.1.2.2.2.7.3 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

для проведения процедуры контроля остаточных знаний и диагностических работ по направлению подготовки высшего образования

по направлению подготовки 39.03.01 Социология

образовательная программа «Экономическая социология»

форма обучения - очная

Калуга 2025

Фонд оценочных средств для проведения диагностической работы по оценке достижения обучающимися результатов обучения учебной дисциплине «Основы управления персоналом» разработан на основе образовательного стандарта высшего образования ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по направлению подготовки 39.03.01 Социология, утвержденного приказом ректора от 03.06.2021 г. № 1326/о.

Составитель:
Акименко В.А. – старший преподаватель кафедры «Учет и менеджмент» Калужского филиала ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Фонд оценочных средств диагностической работы по оценке достижения обучающимися результатов обучения по учебной дисциплине «Основы управления персоналом» рассмотрен на заседании кафедры (протокол № 12 от 26.05.2025 г.) и рекомендован к утверждению на заседании Учебно-методического совета филиала (протокол № 01 от 29.08.2025 г.)

Председатель Учебно-методического совета  О.М. Орловцева

Оглавление

1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины 4

2. Оценочные средства для оценки сформированности компетенций (контроль остаточных знаний)..... 6

3. Ключ для оценки ответов 8

4.Оценка достижения результатов обучения. 9

1. Цель, задачи и результаты изучения дисциплины

Учебная дисциплина Б.1.2.2.2.7.3 «Основы управления персоналом» является дисциплиной модуля «Социология управления» образовательной программы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология образовательная программа «Экономическая социология»

Целью изучения дисциплины «Основы управления персоналом» является формирование у студентов базовых знаний и понимания принципов, функций и методов управления, необходимых для эффективной организации и координации деятельности людей и ресурсов в любой сфере деятельности.

Дисциплина направлена на формирование теоретических знаний и практических навыков в сфере управления социально-экономическими системами.

Основные задачи при изучении дисциплины:

- Формирование целостного представления об управлении персоналом как системе организационных, социальных и экономических процессов, включая подбор, адаптацию, мотивацию и развитие сотрудников, а также их влияние на эффективность организации.
- Развитие умений анализировать кадровые процессы, выявлять факторы мотивации, текучести и эффективности персонала, оценивать влияние HR-политики на социальные отношения в коллективе и на производственные результаты.
- Освоение базовых понятий и методов управления персоналом, включая оценку компетенций сотрудников, проведение собеседований, анкетирования, мониторинг мотивации и организационной культуры, а также использование статистических и социологических методов анализа.
- Формирование профессиональных компетенций, необходимых для проведения кадрового анализа, разработки HR-стратегий, подготовки аналитических отчетов, оценки эффективности управления персоналом и улучшения организационной среды.

Учебная дисциплина Б.1.2.2.2.7.3 «Основы управления персоналом» обеспечивает формирование следующих компетенций:

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции**
ПКН-3	Способен применять основные научные понятия и категориальный аппарат экономической, управленческой, политической, демографической и психологической теорий для решения профессиональных задач	Применяет современный математический анализ и моделирование для решения социальноэкономических задач.	Знания: основ математического анализа, применяемого для решения социальноэкономических задач. Умения: проводить математический анализ для решения социальноэкономических задач.
		Использует инструменты статистики, вероятностные и статистические методы для анализа социальных явлений и процессов.	Знания: инструментов анализа кадрового состава организации и других аспектов управления персоналом. Умения: проводить анализ кадрового состава организации и других данных для принятия управленческих решений в сфере управления персоналом.
		Анализирует основные этапы и закономерности исторического развития общества и науки.	Знания: основ анализа основных этапов и закономерностей развития теории и практики управления персоналом организации. Умения: проводить анализ основных

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			этапов и закономерностей развития теории и практики управления персоналом организации.
		Использует знания в области экономики и финансов, управления, политики и международных отношений для их профессиональной оценки, и дальнейшего анализа.	Знания: основных теорий, концепций и подходов управления персоналом для использования в профессиональной оценке. Умения: проводить профессиональную оценку социальных явлений на основе знаний этапов и закономерностей развития теории и практики управления персоналом организации.
		Применяет навыки системного мышления к анализу явлений в различных сферах жизнедеятельности.	Знания: основ системного мышления и системного подхода в управлении персоналом организации. Умения: применять навыки системного мышления и системного подхода в управлении персоналом организации.
		Осуществляет анализ и объяснение различных социальных явлений и процессов во всех областях жизнедеятельности общества, выявляет тенденции, закономерности их развития и прогнозирует социальные последствия и риски.	Знания: основ проведения анализа социальных явлений в управлении персоналом организации. Умения: осуществлять анализ социальных явлений в управлении персоналом организации, выявлять тенденции и закономерности их развития и прогнозировать социальные последствия и риски.
		Формулирует исследовательские задачи для выявления путей решения социально значимых проблем.	Знания: основ формулирования исследовательских задач для выявления путей решения социально значимых проблем. Умения: формулировать исследовательские задачи для выявления путей решения социально значимых проблем.
ПКП-3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансовоэкономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: основных коммуникационных каналов и технологий, позволяющих осуществить интеграцию всех подразделений совместно участвующих в проектной деятельности с целью достижения требуемого результата Умения: устанавливать и поддерживать сотрудничество участников совместной деятельности в соответствии с задачами исследовательского проекта
		Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при	Знания: основ этики и применять их при проведении исследовательской деятельности, направленной на сбор, обобщение данных и формирование

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
		организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	результатов Умения: осуществлять социальное взаимодействие с заказчиком, опираясь на этические принципы проведения исследований, основу которых составляет работа с данными, требующими защиту и объективную оценку при подведении итогов

2. Оценочные средства для оценки сформированности компетенций (контроль остаточных знаний)

1. **(ПКН-3)** Что изучает управление персоналом?
   а) Только организационную структуру
   б) Подбор, мотивацию, развитие и удержание сотрудников
   в) Исключительно финансовые показатели
   г) Только трудовую дисциплину

2. **(ПКП-3)** Соотнесите HR-процесс с его примером:

Процесс	Пример
1. Подбор персонала	А) Проведение собеседований и тестирований
2. Адаптация	Б) Введение нового сотрудника в рабочие процессы
3. Мотивация	В) Система премий и бонусов

3. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
   Эффективное управление персоналом требует учета компетенций сотрудников, организационной структуры и _____ культуры.

4. **(ПКН-3)** Какие факторы влияют на текучесть кадров?
   а) Мотивация, условия труда, корпоративная культура
   б) Только зарплата
   в) Исключительно рабочий график
   г) Только возраст сотрудников

5. **(ПКН-3)** Как называется процесс целенаправленного формирования у работников требуемых знаний, умений и навыков для выполнения конкретных должностных обязанностей?
   _____

6. **(ПКП-3)** Соотнесите метод оценки персонала с его характеристикой:

Метод	Характеристика
1. Тестирование	А) Проверка профессиональных знаний
2. Оценка 360°	Б) Обратная связь от коллег, руководителя и подчинённых
3. Собеседование	В) Интервью с кандидатом для выявления компетенций

7. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
   Мотивация сотрудников формируется под влиянием системы вознаграждений, признания и _____ среды.
8. **(ПКН-3)** Как корпоративная культура влияет на производительность?
   а) Формирует поведение, командную работу и вовлечённость
   б) Не влияет
   в) Только повышает дисциплину
   г) Исключительно через контроль

9. **(ПКН-3)** Назовите фамилию американского ученого, автора «пирамиды потребностей», которая используется в управлении персоналом для мотивации сотрудников.
   _____

10. **(ПКП-3)** Соотнесите тип мотивации с примером:

Тип мотивации	**Пример**
1. Внутренняя	А) Удовлетворение от интересной работы
2. Внешняя	Б) Премия за выполнение плана
3. Социальная	В) Признание коллег и командная поддержка

11. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
    HR-аналитика включает сбор, обработку и интерпретацию данных о персонале, его компетенциях и _____.

12. **(ПКН-3)** Как обучение и развитие сотрудников влияет на эффективность организации?
    а) Повышает профессиональные навыки и адаптивность
    б) Не влияет
    в) Только улучшает дисциплину
    г) Исключительно увеличивает затраты

13. **(ПКН-3)** Как одним словом обозначается система материального вознаграждения работника, включающая оклад, премии, бонусы и надбавки за результативность?
    _____

14. **(ПКН-3)** Как называется процесс зачисления кандидата в штат организации после успешного прохождения конкурсного отбора и согласования условий труда?
    _____

15. **(ПКП-3)** Соотнесите инструмент управления персоналом с его назначением:

Инструмент	**Назначение**
1. KPI	А) Оценка результатов работы сотрудников
2. Корпоративные тренинги	Б) Развитие профессиональных и личностных компетенций
3. Социальные льготы	В) Удержание сотрудников и повышение лояльности

16. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
Управление персоналом требует учета экономических, социальных и _____ факторов.

17. **(ПКН-3)** Какая процедура представляет собой комплекс мероприятий по адаптации нового сотрудника к должностным обязанностям и корпоративной среде организации?
_____

18. **(ПКН-3)** Как называется планомерное освобождение рабочего места от сотрудника при достижении им установленного законом возраста или выслуги лет?
_____

19. **(ПКП-3)** Соотнесите вид анализа HR с результатом:

Вид анализа	**Результат**
1. Количественный	А) Статистическая оценка текучести и KPI
2. Качественный	Б) Интерпретация удовлетворённости и вовлечённости сотрудников
3. Сравнительный	В) Сопоставление HR-практик разных подразделений или организаций

20. **(ПКП-3)** Заполните пропуск:
Управление персоналом изучает подбор, мотивацию, развитие и _____ сотрудников.

3. Ключ для оценки ответов

Порядковый номер вопроса	**Правильные ответы**
1	б
2	1-А, 2-Б, 3-В
3	управленческой
4	а
5	обучение
6	1-А, 2-Б, 3-В
7	психологической
8	а
9	Маслоу
10	1-А, 2-Б, 3-В
11	поведения
12	а
13	оплата
14	найм
15	1-А, 2-Б, 3-В
16	культурных
17	адаптация
18	пенсия
19	1-А, 2-Б, 3-В
20	удержание

4.Оценка достижения результатов обучения.

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины Б.1.2.2.2.7.3 «Основы управления персоналом» по результатам диагностической работы осуществляется с учетом следующей шкалы:

Объем выполнения	Оценка	Критерии оценки
от 86 до 100	«отлично»	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки и умения, выполнены все задания, но в решении некоторых могут быть недочеты
от 70 до 85	«хорошо»	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки и умения не в полном объеме, выполнены все задания, но при решении некоторых были обнаружены ошибки и недочеты.
от 50 до 69	«удовлетворительно»	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, сформированы в основном необходимые практические навыки и умения, выполнено большинство заданий, при решении отдельных были обнаружены ошибки и недочеты.
от 0 до 49	«неудовлетворительно»	теоретическое содержание дисциплины не освоено, не сформированы необходимые практические навыки и умения, выполненные учебные задания содержат ошибки и недочеты.