Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Васильевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 10:10:46
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a48bb9a8768b8322525

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации

по дисциплине (модулю)

Управление персоналом образовательной организации

Направление подготовки (специальность)
Педагогическое образование
44.04.01

Направленность (профиль)
Экономика образования и педагогический менеджмент

Присваиваемая квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

Челябинск 2025

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 44.*04.01* «Педагогическое образование»
Направленность (профиль) Экономика образования и педагогический менеджмент
Дисциплина:
Семестр (семестры) изучения: 2
Форма (формы) промежуточной аттестации: экзамен.

Примечание: в случае использования балльно-рейтинговой системы для оценивания результатов – указать данную информацию.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление персоналом образовательной организации» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: Стратегии управления персоналом для достижения поставленной цели Уметь: Организовывать и руководить персоналом для достижения поставленной цели Вырабатывать командную стратегию Иметь навыки и (или) опыт деятельности: Навыками организации и руководства работой в команде для достижения поставленной цели
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Знать: Актуальные бизнес технологии и с целью академического и профессионального взаимодействия Уметь: Практически применять современные коммуникативные технологии в процессе профессионального взаимодействия Иметь навыки и (или) опыт деятельности: Навыками применения практических коммуникативных технологий в процессе профессионального взаимодействия

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

ОПК-7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	Знать:Стратегическое планирование и теоретические основы управления образовательной организацией Уметь: Организовывать планирование и эффективное взаимодействие участников образовательного процесса Иметь навыки и (или) опыт деятельности: Навыками организации и взаимодействия участников образовательных отношений
ПК-1	Способен осваивать и использовать теоретические знания и практические умения и навыки в экономике образования и педагогическом менеджменте при решении профессиональных задач	Знать: Теоретические основы экономики образования и педагогического менеджмента с целью решения профессиональных задач Уметь: Применять теоретические знания и практические навыки и использовать их в профессиональной деятельности Иметь навыки и (или) опыт деятельности: Теоретическими знаниями и практическими навыками в сфере экономики образования и педагогического менеджмента при решении профессиональных задач

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3; УК-4; ОПК-7; ПК-1	Система управления персоналом образовательной организации	Вопросы для устного опроса № 1 – 15	Вопросы к экзамену № 1- 33
2	УК-3; УК-4	Подбор персонала в образовательных организациях	Вопросы для устного опроса № 1-10; 18 – 21	Вопросы к экзамену № 10- 41
3	УК-3; УК-4; ОПК-7; ПК-1	Современные подходы к развитию персонала: возможности и проблемы их применения в образовательных организациях	Вопросы для устного опроса № 3 – 19	Вопросы к экзамену № 41-83

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

Вопросы для устного опроса

1. Понятие и принципы управления персоналом.
2. Кадровый менеджмент.
3. Функции по управлению персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Классификация методов управления персоналом
6. Административные методы управления персоналом

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

7. Экономические методы управления персоналом
8. Социально-психологические методы управления персоналом
9. Цель и функции системы управления персоналом
10. Организационная структура управления персоналом организации
11. Кадровая политика организации
12. Виды кадровой политики организации
13. Цели кадровой политики организации
14. Требования, предъявляемые к кадровой политике организации
15. Экономическая обоснованность кадровой политики
16. Закрытая кадровая политика.
17. Открытая кадровая политика.
18. Цели и принципы управления персоналом в современной организации.
19. Предпринимательская стратегия
20. Стратегия динамического роста.
21. Стратегия прибыльности.
22. Стратегия ликвидации.
23. Стратегия круговорота.
24. Кадровая безопасность как состояние защищенности персонала от внешних и внутренних угроз
25. Система обеспечения кадровой безопасности организации
26. Принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации
27. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации.
28. Критерии кадровой безопасности организации
29. Кадровая безопасность системы государственной гражданской и муниципальной службы.
30. Найм сотрудников, лояльность и контроль как факторы кадровой безопасности организации.
31. Современные подходы к понятию кадровой безопасности организации.
32. Угрозы кадровой безопасности организации.
33. Противодействие угрозам со стороны персонала.
34. Организация противодействия вербовкам и агентурному внедрению
35.Цели функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
36.Основные направления обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
37. Превентивные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
38. Оперативные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
39. Психологическая надежность сотрудника как условие кадровой безопасности организации.
40. Командная работа как условие кадровой безопасности организации.
41. Формирование умений и навыков командной работы в организации.
42. Трансформация представлений о кадровой безопасности организации.
43.Коррупционное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации.
44. Коррупционное поведение: понятие и виды
45. Способы противодействия коррупционному поведению сотрудников.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

46. Понятие антикоррупционной устойчивости сотрудников органов государственной власти и управления, правоохранительных органов и муниципальных служащих.
47. Личностные детерминанты коррупционного поведения сотрудников.
48. Основания классификации коррупционного поведения.
49. Виды мотивации персонала организации.
50. Влияние трудовой мотивации персонала на обеспечение кадровой безопасности.
51. Материальная и нематериальная мотивация.
52. Положительная и отрицательная мотивация
53. Внешняя и внутренняя мотивация
54. Положительная мотивация персонала как условие обеспечения кадровой безопасности
55. Стимулирование персонала как условие обеспечения кадровой безопасности организации
56. Формы мотивации персонала
57. Внешние и внутренние факторы, определяющие кадровую политику организации
58. Основные задачи кадровой политики организации
59. Реализация кадровой политики организации и ее влияние на обеспечение кадровой безопасности.
60. Классификации типов кадровой политики организации.
61. Анализ кадровой политики организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности.
62. Факторы, влияющие на эффективность реализации стратегии управления персоналом организации.
63. Интеграция кадровой и организационной стратегии как условие обеспечения кадровой безопасности.
64. Сильная и слабая корпоративная культура
65. Адаптивная организационная структура
66. Кадровый контроллинг и его влияние на кадровую безопасность организации
67. Стадии развития организации
68. Стадии развития организации и кадровая политика
69. Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации
70. Понятие, сущность и факторы девиантного поведения
71. Диагностика и профилактика девиантного поведения сотрудников организации
72. Факторы, способствующие девиации
73. Способы предотвращения девиантного поведения сотрудников
74. Способы нейтрализации девиантного поведения сотрудников
75. Форм и модели девиантного поведения персонала
76. Трактовки понятия «конфликт интересов»
77. Злоупотребление должностными полномочиями и корыстная заинтересованность
78. Классификация конфликтов интересов
79. Основные способы урегулирования конфликта интересов
80. Методы противодействия конфликтам интересов в организации
81. Понятие «кадровый риск»
82. Основания классификации кадровых рисков
83. Оценка рисков кадровой безопасности организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

84. Критерии оценки рисков кадровой безопасности организации
85. Направления снижения кадровых рисков организации

Контрольные вопросы к экзамену

1. Понятие и принципы управления персоналом.
2. Кадровый менеджмент.
3. Функции по управлению персоналом.
4. Методы управления персоналом.
5. Классификация методов управления персоналом
6. Административные методы управления персоналом
7. Экономические методы управления персоналом
8. Социально-психологические методы управления персоналом
9. Цель и функции системы управления персоналом
10. Организационная структура управления персоналом организации
11. Кадровая политика организации
12. Виды кадровой политики организации
13. Цели кадровой политики организации
14. Требования, предъявляемые к кадровой политике организации
15. Экономическая обоснованность кадровой политики
16. Закрытая кадровая политика.
17. Открытая кадровая политика.
18. Цели и принципы управления персоналом в современной организации.
19. Предпринимательская стратегия
20. Стратегия динамического роста.
21. Стратегия прибыльности.
22. Стратегия ликвидации.
23. Стратегия круговорота.
24. Кадровая безопасность как состояние защищенности персонала от внешних и внутренних угроз
25. Система обеспечения кадровой безопасности организации
26. Принципы функционирования системы обеспечения кадровой безопасности организации
27. Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации.
28. Критерии кадровой безопасности организации
29. Кадровая безопасность системы государственной гражданской и муниципальной службы.
30. Найм сотрудников, лояльность и контроль как факторы кадровой безопасности организации.
31. Современные подходы к понятию кадровой безопасности организации.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

32. Угрозы кадровой безопасности организации.
33. Противодействие угрозам со стороны персонала.
34. Организация противодействия вербовкам и агентурному внедрению
35.Цели функционирования системы обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
36.Основные направления обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.
37. Превентивные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
38. Оперативные способы обеспечения кадровой безопасности организации.
39. Психологическая надежность сотрудника как условие кадровой безопасности организации.
40. Командная работа как условие кадровой безопасности организации.
41. Формирование умений и навыков командной работы в организации.
42. Трансформация представлений о кадровой безопасности организации.
43.Коррупционное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации.
44. Коррупционное поведение: понятие и виды
45. Способы противодействия коррупционному поведению сотрудников.
46. Понятие антикоррупционной устойчивости сотрудников органов государственной власти и управления, правоохранительных органов и муниципальных служащих.
47. Личностные детерминанты коррупционного поведения сотрудников.
48. Основания классификации коррупционного поведения.
49. Виды мотивации персонала организации.
50. Влияние трудовой мотивации персонала на обеспечение кадровой безопасности.
51. Материальная и нематериальная мотивация.
52. Положительная и отрицательная мотивация
53. Внешняя и внутренняя мотивация
54. Положительная мотивация персонала как условие обеспечения кадровой безопасности
55. Стимулирование персонала как условие обеспечения кадровой безопасности организации
56. Формы мотивации персонала
57. Внешние и внутренние факторы, определяющие кадровую политику организации
58. Основные задачи кадровой политики организации
59. Реализация кадровой политики организации и ее влияние на обеспечение кадровой безопасности.
60. Классификации типов кадровой политики организации.
61. Анализ кадровой политики организации с точки зрения обеспечения кадровой безопасности.
62. Факторы, влияющие на эффективность реализации стратегии управления персоналом организации.
63. Интеграция кадровой и организационной стратегии как условие обеспечения кадровой безопасности.
64. Сильная и слабая корпоративная культура
65. Адаптивная организационная структура
66. Кадровый контроллинг и его влияние на кадровую безопасность организации
67. Стадии развития организации

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

68. Стадии развития организации и кадровая политика
69. Девиантное поведение сотрудника как угроза кадровой безопасности организации
70. Понятие, сущность и факторы девиантного поведения
71. Диагностика и профилактика девиантного поведения сотрудников организации
72. Факторы, способствующие девиации
73. Способы предотвращения девиантного поведения сотрудников
74. Способы нейтрализации девиантного поведения сотрудников
75. Форм и модели девиантного поведения персонала
76. Трактовки понятия «конфликт интересов»
77. Злоупотребление должностными полномочиями и корыстная заинтересованность
78. Классификация конфликтов интересов
79. Основные способы урегулирования конфликта интересов
80. Методы противодействия конфликтам интересов в организации
81. Понятие «кадровый риск»
82. Основания классификации кадровых рисков
83. Оценка рисков кадровой безопасности организации

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

На экзамене студент отвечает на теоретические вопросы открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 2 вопроса. Продолжительность – 40 минут.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса

Максимальный балл за ответ на теоретические вопросы — 100 баллов.

Отлично / 90-100 баллов	**Хорошо / 70-80 баллов**	**Удовлетворительно / 50-60 баллов**	**Неудовлетворительно/ 0-40 балла**
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала; умеет связывать теорию с практикой, решает задачи, теоретические выводы подтверждает примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения. Делает выводы логично, четко. Ясно и кратко излагает ответы на поставленные вопросы;	Ответ носит самостоятельный характер, но содержание ответа имеет отдельные неточности (несущественные ошибки) в изложении теоретического и практического материала, отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; допущенные ошибки исправляются студентом после	Допустимо, что студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий,	студент имеет разрозненные, бессистемные знания: не умеет выделять главное и второстепенное; допускает ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажает их смысл; не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу	дополнительных вопросов экзаменатора.	формулировке положений, не привлекает для аргументации ответа основные положения исследовательских, концептуальных и нормативных документов, не умеет обосновать свои суждения; наблюдается нарушение логики изложения. Ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции.	методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с практикой; не умеет применять знания для обоснования и объяснения фактов, не устанавливает межпредметные связи.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

0-50 баллов - неудовлетворительно (2);
69-51 баллов - удовлетворительно (3);
85-70 баллов - хорошо (4);
86-100 баллов - отлично (5).

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:
   - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки организации и работы в команде, навыки сбора и систематизации данных, необходимых для решения задач по обеспечению кадровой безопасности и управления персоналом
   - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития управления персоналом и кадровой безопасности, формулировать собственные выводы.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
   - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание основных стратегий и тактик управления персоналом, умения и навыки сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения актуальных проблем обеспечения кадровой безопасности;
   - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:
   - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений и принципов управления персоналом и кадровой безопасности;
   - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

44.04.01, Педагогическое образование, Экономика образования и педагогический менеджмент, Управление персоналом образовательной организации, 2025 год набора

Проректор по учебной работе утверждено 21.02.2025 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и управления согласовано А.А. Егорова

Заседанием кафедры экономической теории и регионального развития

Протокол заседания № 8 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой согласовано А.А. Саламатов

Автор (составитель) С.Ю. Салмина

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»