ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СОВРЕМЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Педагогики и психологии

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02B1BBC300A8B347A3437883535C9C640A
Владелец: АГАБАЛАЕВ МУХАМЕД ИМАМЕДИНОВИЧ
Действителен: с 03.12.2025 до 03.03.2027

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ЧУ ВО «СГПУ»
М.И. Агабалаев
«01» октября 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б.1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы
Менеджмент в образовании

Квалификация (степень)
Магистр

Форма обучения
очная

Дербент
2026

Организация-разработчик: Частное учреждение высшего образования «Современный гуманитарно-педагогический университет» (ЧУ ВО «СГПУ»)

Разработчик:
канд. пед. наук, доцент Баширова С. А.

Одобрено на заседании кафедры
Педагогики и психологии
Протокол № 02 от 29.09.2026
Зав. кафедрой пед. наук, доцент Шахбазова М.А.

АННОТАЦИЯ

Оценочные материалы составлены на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки ***44.04.01 Педагогическое образование***

Оценочные материалы предназначены для итогового контроля знаний студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) программы магистратуры: ***Менеджмент в образовании***

Оценочные материалы состоят из:

1. Системы оценивания результатов промежуточной аттестации и критериев выставления оценок;
2. Примеров контрольных заданий, иных материалов для оценки знаний, умений, навыков
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
4. Критерии оценки знаний при проведении тестирования
5. Критерии оценки знаний на экзамене

1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1.1.Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля успеваемости, характеризующие этапы формирования компетенций	Перечень компетенций
1	Кадровая политика образовательной организации	Доклад	УК-3, ОПК-1, ОПК-7
2	Управление развитием кадрового ресурса в образовательной организации	Собеседование	УК-3, ОПК-1, ОПК-7
3	Эффективность управления персоналом в образовательной организации	Круглый стол	УК-3, ОПК-1, ОПК-7
4	Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательной организации	Круглый стол	УК-3, ОПК-1, ОПК-7
5	Эффективность управления персоналом в образовательной организации	Круглый стол	УК-3, ОПК-1, ОПК-7

Примеры заданий для проведения текущего контроля

Пример1.

Составьте конспект «Принципы кадровой политики для образовательной организации».

Работа может быть выполнена как индивидуально, так и группой.

Разработайте структуру макета концепции кадровой политики в образовательном учреждении с учетом проблемно-ориентированного анализа кадрового ресурса.

При разработке концепции кадровой политики в образовательном учреждении необходимо:

1. Определить миссию образовательного учреждения
2. Цели и задачи кадровой политики
3. Прописать принципы взаимодействия в управлении персоналом
4. Определить структуру программы кадровой политики в образовательной организации

Дать название основным направлениям кадровой политики на основе анализа состояния кадрового ресурса образовательной организации.

Критерии и шкала оценивания выполненных заданий

Критерии оценки / шкала оценивания:	Грамотность использования терминологии, изложения материала, Наличие примеров, выводы, аргументация Достаточность актуальных источников информации Четкая структура, содержание соответствует поставленной задаче Комментарии, грамотная аргументация предлагаемых управленческих решений Командный характер межличностного и группового взаимодействия

«5» если	обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«4» если	обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«3» если	обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнен
«2» если	обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

Пример 2. **Перечень вопросов для обсуждения на круглом столе**
«Состояние и проблемы управления человеческими ресурсами в современной образовательной организации»

1. Модели управления персоналом в образовательных организациях: опыт наблюдений
2. Состояние кадровой политики образовательной организации: опыт наблюдений
3. Кадровая политика образовательной организации как условие её успешного развития
4. Основы проектирования кадровой политики образовательной организации
5. Нормативные и правовые ресурсы управления персоналом образовательной организации
6. Кодекс профессиональной деятельности в образовательной организации
7. Технологии внутриорганизационной системы профессионального развития кадров
8. Рабочие конфликты и их разрешение
9. Опыт командного управления в кадровой политике организации
10. Развитие кадрового ресурса и формирование кадрового резерва в образовательной организации
11. Причины и факторы работоспособности и эффективности кадров;
12. Корпоративная культура образовательной организации: примеры из практики лучших образовательных организаций России.

Критерии и шкала оценивания участия обучающихся в работе круглого стола

Критерии оценки / шкала оценивания:	Активность участия в обсуждении выступлений Качество подготовки выступления (доклада, сообщения) Грамотное использование понятий, терминов, основных научных положений Корректность использования информационных источников, культура цитирования Ясность и четкость аргументации поддерживаемой позиции Наличие и качество презентации к выступлению Этика выступления, речь, эмоциональность, корректность Полнота ответа на вопросы, умение вести дискуссию
«5» если	обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«4» если	обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены
«3» если	обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к

	заданию, выполнен
«2» если	обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Б1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Б1.О.04.03 Управление персоналом в образовательной организации - **экзамен – 2 семестр.**

Тест

Порядок выполнения заданий теста формируется преподавателем. Тестовые вопросы предусматривают ответы на вопросы следующих типов:

- задания закрытого типа на установление соответствия;
- задания закрытого типа с выбором одного варианта ответа;
- задания комбинированной типа с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных;
- задания закрытого типа на установление последовательности;
- задания открытого типа с развернутым ответом.

Время, отведенное на выполнение всего теста 1 час. 00 мин.

Критерии оценивания

Критерии оценки / шкала оценивания:	**Тест состоит из 30 заданий**
«5» если	26-30 правильных ответов
«4» если	20-25 правильных ответов
«3» если	14-19 правильных ответов
«2» если	0-13 правильных ответов

Матрица соотнесения заданий с компетенциями

Код и наименование компетенции	**Номера заданий**
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	5, 6, 7, 8, 9, 10, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 44, 45, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 59
ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами и нормами профессиональной этики	1, 2, 3, 4, 8, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 52, 53, 60
ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействие участников образовательных отношений	16, 17, 18, 19, 24, 58

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

1. планирование;
2. прогнозирование;
3. мотивация;
4. составление отчетов;
5. организация.

Ответ: 4

2. К японскому менеджменту персонала не относится:

1. пожизненный наем на работу;
2. принципы старшинства при оплате и назначении;
3. коллективная ответственность;
4. продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Ответ: 4

3. Функции управления персоналом представляют собой:

1. комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
2. комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
3. комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
4. комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

Ответ: 1

4. Комплексная оценка работы - это:

1. оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
2. определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
3. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
4. оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Ответ: 2

5. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

1. персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
2. только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
3. работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
4. существует централизация управления организацией.

Ответ: 3

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Этапы адаптации сотрудника ↔ Действия и мероприятия

	Первичный	А	Изучение документации, введение в коллектив,

	контакт с организацией		разъяснения порядка работы
	Стадия ориентации	Б	Обретение уверенности в себе, полноценное выполнение своих обязанностей, обретение социального статуса
	Действия на этапе стабилизации	В	Первое знакомство с организацией, демонстрация приветствия и дружелюбия

Ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

7. Прочитайте текст и установите соответствие

Принципы подбора персонала ↔ Описание принципа

	Системность	А	Рассмотрение всех этапов подбора персонала последовательно и целостно
	Результативность	Б	Добросовестность, честность, уважение личности и прав человека
	Этические нормы	В	Целенаправленность и достигаемый эффект при подборе сотрудников

Ответ**:**1-А, 2-В, 3-Б

8. Прочитайте текст и установите соответствие

Виды аттестации сотрудников ↔ Определение вида аттестации

	Текущая аттестация	А	Осуществляется периодически для подтверждения квалификации сотрудников
	Итоговая аттестация	Б	Проводится по окончании цикла обучения, сдачи экзамена, завершения курса повышения квалификации
	Тематическая аттестация	В	Имеет узкую тематическую направленность, затрагивая отдельные направления деятельности

Ответ**:**1-А, 2-Б, 3-В

9. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнести виды лидеров и их описание в зависимости от преобладающих функций:

1.	Лидер-организатор	А	Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию
2.	Лидер-борец	Б	Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше
3.	Лидер-утешитель	В	Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

10. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнести представителей и школы управления

	Школа научного управления	А	Ф. Тейлор, Л. Гилберт, Г. Гантт, Д. Франк, Г. Форд и Г. Эмерсон.
	Школа классического (административного) управления	Б	А. Файоль, Л. Урвик, А. Рейли, Г. Черч.

	Школа человеческих отношений	В	Ф. Ротлисбергер, Э. Мэйо, А. Маслоу, М. П. Фоллет, Ч. Барнард
	Школа науки управления (количественная школа менеджмента)	Г	Г. Люс, Д. Фостер, А. Голдберг

Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

11. Представьте последовательность этапов процессов профессионального обучения:

1. формирование бюджета обучения;
2. содержание программ и выбор методов обучения;
3. потребность в развитии персонала;
4. профессиональное обучение;
5. определение целей обучения.

Ответ: 3, 1, 5, 2, 4

12. Расставьте в необходимой последовательности основные работы по формированию кадрового резерва:

1. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов
2. Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров
3. Составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв
4. Определение кандидатов, включаемых в резерв

Ответ: 2, 1, 4, 3

13. Расположите в правильном порядке этапы отбора кандидатов на должность:

1. Собеседование
2. Проверка профессиональных и личностных качеств
3. Анализ заявительных документов
4. Принятие решения
5. Предварительная отборочная беседа
6. Проверка состояния здоровья
7. Дополнительные методы проверки

Ответ: 3, 5, 2, 6, 7, 1, 4

14. Определите последовательность этапов проведения аттестации

1. Подготовительный
2. Оценки
3. Работа аттестационной комиссии
4. Принятия решения

Ответ: 1, 2, 3, 4

15. Расположите этапы процесса адаптации нового сотрудника в образовательной организации в правильном порядке:

1. Знакомство с должностными обязанностями и рабочими материалами.
2. Представление нового сотрудника коллективу.
3. Первые дни самостоятельной работы под контролем куратора.
4. Завершающее собеседование и фиксация результатов адаптации.

Ответ**:** 2, 1, 3, 4

16. Какие функции выполняет служба управления персоналом в образовательной организации?

1. Подбор и прием новых сотрудников
2. Организация обучения и повышения квалификации персонала
3. Разработку учебных программ и учебно-методических пособий
4. Обеспечение информационной безопасности персональных данных сотрудников

Ответ: 1, 2, 4

17. Какие факторы могут негативно влиять на мотивацию сотрудников образовательной организации?

1. Недостаточно чётко прописанные должностные обязанности
2. Отсутствие карьерного роста и перспективы повышения квалификации
3. Адекватная оплата труда
4. Хорошее социальное обеспечение

Ответ: 1, 2

18. Какие формы повышения квалификации сотрудников образовательной организации являются основными?

1. Обучение в аспирантуре и докторантуре
2. Участие в конференциях и семинарах
3. Самообразование
4. Отправка сотрудников на зарубежные стажировки

Ответ: 1, 2, 4

19. Какие элементы входят в понятие «корпоративная культура» образовательной организации?

1. Символика и брендбук организации
2. Обычаи и традиции коллектива
3. Официальные распоряжения директора
4. Особенности взаимодействия между сотрудниками и студентами

Ответ: 1, 2, 4

20. Какие задачи решаются службой управления персоналом в ходе аттестации сотрудников?

1. Определение уровня квалификации сотрудников
2. Проверка соответствия профессиональным стандартам
3. Оценка личных качеств и навыков
4. Установление уровня дохода сотрудников

Ответы: 1, 2, 3

21. Процесс оценки профессиональных качеств сотрудников и установления соответствия их компетенций требованиям должности называется _____.

Ответ: Аттестация

Обоснование: Аттестация персонала — это регламентированная процедура, применяемая для оценки профессиональных качеств сотрудников, проверки их готовности занимать должность и определения дальнейшей траектории развития. Аттестация позволяет работодателю принять решение о перемещениях, назначении на вышестоящую позицию либо определении дальнейших шагов в плане обучения и развития сотрудника.

22. Группа лиц, состоящих в стабильных отношениях, работающих совместно и имеющих общее представление о целях и нормах поведения, называется _____.

Ответ: Рабочая группа / коллектив

Обоснование: Рабочая группа (коллектив) — это объединение сотрудников, которые действуют согласованно и имеют общие цели, нормы поведения и отношения. Их совместная деятельность нацелена на достижение определенного результата. Внутри коллектива формируются собственные нормы, ценности и традиции, которые способствуют интеграции и координации усилий сотрудников.

23. Средством активизации творческого потенциала сотрудников и выявления нестандартных способов решения задач является _____.

Ответ: Метод мозгового штурма

Обоснование: Метод мозгового штурма (brainstorming) — это техника активного творчества, используемая для быстрого поиска большого количества идей. Сотрудники высказывают любые пришедшие в голову мысли, не подвергая их критике сразу же. Затем полученные идеи обрабатываются и выбираются лучшие. Такой подход развивает творческое мышление и помогает находить оригинальные решения сложных задач.

24. Одной из важнейших составляющих эффективности управления персоналом является _____ — это совокупность мероприятий, направленных на оценку профессиональной компетентности сотрудников, выявление их потенциала и готовность исполнять возложенные обязанности.

Ответ: Аттестация

25. Эффективность управления персоналом зависит от ряда факторов, среди которых особое место занимает _____. Она выражается в предоставлении сотрудникам материальных и нематериальных стимулов, способствующих увеличению производительности труда и повышению уровня удовлетворенности профессией.

Ответ: Мотивация

26. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Директор образовательной организации заметил, что молодые преподаватели покидают учреждение вскоре после устройства. Почему это может происходить и как исправить ситуацию?

Ответ: Высокая текучесть молодых преподавателей может свидетельствовать о ряде проблем: плохая интеграция в коллектив, недостаточное обучение и наставничество, низкая мотивация, завышенные ожидания от работы. Для устранения этой проблемы необходимо обратить внимание на интеграционную программу для начинающих педагогов, предусмотреть систему наставничества и обеспечить молодых сотрудников возможностями для профессионального роста и развития. Возможно, потребуется организовать обучение для старших сотрудников, чтобы они смогли выступать хорошими наставниками.

27. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Отсутствие сплоченности и единства среди преподавателей мешает нормальной работе образовательного учреждения. Что предпринять, чтобы сформировать крепкую управленческую команду?

Ответ: Для формирования сильной управленческой команды важно выстроить доверительную атмосферу. Начните с регулярных встреч, где каждый участник сможет свободно высказать свои идеи и мнения. Организуйте совместные мероприятия, направленные на налаживание контактов между сотрудниками разных подразделений.

Используйте методы тимбилдинга, чтобы укрепить доверие и взаимопонимание в коллективе.

28. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Новая управляющая команда была сформирована в образовательном учреждении, но старожилы негативно реагируют на перемены и саботируют начинания команды. Что делать?

Ответ: Требуется выстроить двусторонний диалог с коллективом. Встречи и обсуждения позволят сотрудникам высказать свои тревоги и опасения. Покажите реалистичность и полезность планируемых изменений, привлеките активистов среди старого состава, чтобы облегчить процесс интеграции и принять активное участие в преобразованиях. Важно проявить терпение и дипломатичность, постепенно завоевывая доверие сотрудников.

29. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Образование сталкивается с высоким уровнем стресса среди сотрудников. Как формировать управленческую команду, способную выдерживать постоянные изменения и стрессы?

Ответ: Развитие стрессоустойчивости — важный аспект формирования надежной управленческой команды. Это достигается проведением тренингов по управлению эмоциями, техник расслабления и концентрации. Следует регулярно устраивать встречи, где сотрудники могут делиться своими переживаниями и предлагать способы преодоления трудностей. Создание здоровой атмосферы взаимопомощи и поддержки способствует укреплению стрессоустойчивости.

30. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Персонал образовательной организации стал критиковать администрацию за излишнюю требовательность и жесткий контроль. Как исправить положение?

Ответ: Чтобы ослабить негативное впечатление сотрудников, нужно:

- Переосмыслить методы управления, сделав их более гуманными и демократическими.
- Четко формулировать ожидания и критерии оценки, чтобы сотрудники ясно видели, что от них требуется.
- Регулярно общаться с персоналом, принимая во внимание их точку зрения и мнения.

Подобные меры помогут наладить хорошие отношения между администрацией и персоналом.

31. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

1. функциональная;
2. тактическая;
3. обеспечивающая;
4. стратегическая.

Ответ: 4

32. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

1. инвестиции в строительство спортивных комплексов;

2. инвестиции в человеческий капитал;
3. инвестиции в новые технологии;
4. инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

Ответ: 2

33. Что такое адаптация персонала?

1. совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
2. деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
3. взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальных и организационно-экономических условий работы;
4. участие персонала в аттестации.

Ответ: 3

34. Стратегия управления персоналом – это ….

1. разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и её ресурсные возможности;
2. совершенствование работы аппарата управления;
3. набор целевых воздействий на систему управления персоналом;
4. поддержание психологического климата, благоприятствующего эффективному функционированию трудовых коллективов и предприятия в целом.

Ответ: 1

35. Основной целью оценки эффективности управления персоналом в образовательной организации является:

1. выявление недостатков в системе мотивации сотрудников
2. определение степени соответствия достигнутых результатов поставленным целям и задачам
3. сокращение фонда оплаты труда
4. устранение конфликтных ситуаций в коллективе

Ответ: 2

36. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнести термины и определения

	Профессиональная ориентация	А	Система мероприятий, основной целью которой является оптимизация процессов осознанного выбора профессии и трудоустройства в соответствии с интересами, возможностями и способностями индивида
	Профессиональная самоориентация	Б	Осознание индивидом собственных профессиональных склонностей и интересов и адекватная оценка своих возможностей и способностей в рамках выбранной профессии; желание идентифицировать себя с определенной профессиональной группой и планирование жизни в

			связи с выбранным направлением обучения и профессионализацией

Ответ: 1-А, 2-Б

37. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотносите термин с соответствующим определением

	Кадровая политика		Это система ценностей, норм поведения и традиций, определяющая поведение сотрудников и способствующая достижению целей организации.
	Деловая оценка персонала		Это процесс изучения деловых и личностных качеств сотрудников для выявления потенциала, принятия решений о продвижении и распределении ответственности.
	Адаптация персонала		Этот термин означает совокупность принципов, процедур и мер, используемых организацией для привлечения, отбора, подготовки, развития и удержания квалифицированных сотрудников.
	Система мотивации		Это комплекс мероприятий, обеспечивающих быстрое включение новых сотрудников в трудовую деятельность и успешное освоение ими должностных функций.
	Организационная культура		Совокупность форм поощрения и наказания, применяемых руководством для стимулирования эффективного труда и достижения высоких результатов сотрудниками.

Ответ: 1-В, 2-Б, 3-Г, 4-Д, 5-А

1. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотносите термин с соответствующим определением

	Оценка эффективности управления персоналом		Среда, объединяющая нормы, ценности и традиции, характерные для организации
	Система мотивации		Анализ соответствия результатов деятельности установленным целям и критериям
	Карьерный рост		Последовательность шагов, направленных на улучшение положения сотрудника в организации
	Корпоративная культура		Совокупность механизмов, стимулирующих эффективное выполнение сотрудником своих функций.

Ответ: 1-Б, 2-Г, 3-В, 4-А

39. Прочитайте текст и установите соответствие

Типы карьерного роста ↔ Их характеристика

	Горизонтальная карьера		Продвижение сотрудника по ступеням административной лестницы
	Вертикальная карьера		Смещение в пределах горизонтали, овладение смежными специальностями
	Центростремительная карьера		Сотрудник остается на прежнем посту, но постепенно расширяется круг решаемых задач и увеличивается его влияние на происходящие процессы

Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

40. Прочитайте текст и установите соответствие

Источники комплектования кадрового резерва ↔ Способы формирования резерва

	Промежуточный источник	А	Выпускники профильных факультетов вузов и колледжей
	Прямой источник	Б	Специалисты аналогичных организаций
	Косвенный источник	В	Работники собственной организации

Ответ:1-В, 2-А, 3-Б

41. Распределите этапы планирования карьерного роста сотрудника образовательной организации по порядку:

1. Определение целей и ожиданий сотрудника.
2. Оценка текущего уровня квалификации и компетенций.
3. Разработка плана профессионального и карьерного развития.
4. Реализация плана, промежуточные оценки и коррекция.

Ответ**:** 2, 1, 3, 4

42. Расположите шаги процесса аттестации сотрудника образовательной организации в нужной последовательности:

1. Подведение итогов и оформление результатов аттестации.
2. Сбор и анализ исходных данных (документы, отчёты, отзывы).
3. Проведение тестирования, собеседований, практических испытаний.
4. Сообщение сотруднику результатов аттестации.

Ответ**:** 2, 3, 1, 4

43. Расположите стадии жизненного цикла сотрудника в образовательной организации в хронологическом порядке:

1. Увольнение или выход на пенсию.
2. Испытательный срок и начало полноценной работы.
3. Прием на работу и первичная адаптация.
4. Период зрелости и наивысшей продуктивности.

Ответ**:** 3, 2, 4, 1

44. Распределите уровни мотивации сотрудников образовательной организации по убыванию силы воздействия:

1. Деньги и материальные блага.
2. Признание заслуг и публичное одобрение.
3. Интерес к делу и личное удовлетворение от выполненной работы.
4. Страх потерять рабочее место или наказание.

Ответ**:** 3, 2, 1, 4

45. Расположите этапы разработки системы стимулирования сотрудников образовательной организации в правильной последовательности:

1. Внедрение разработанной системы и оценка ее эффективности.
2. Определение перечня мотивирующих факторов и объектов стимулирования.
3. Анализ существующих систем стимулирования и мотивации в отрасли.
4. Проектирование оптимальной схемы стимулирования с учетом особенностей организации.

Ответ**:** 3, 2, 4, 1

46. Какие категории сотрудников требуют особого внимания при построении кадровой политики образовательной организации?

1. Молодые преподаватели без опыта работы
2. Высокооплачиваемые сотрудники высшего звена
3. Пенсионеры, работающие неполный рабочий день
4. Ведущие педагоги с большим опытом работы

Ответ: 1, 4

47. Какие виды поощрений могут применяться для стимулирования сотрудников образовательной организации?

1. Дополнительные дни отпуска
2. Материнский капитал
3. Бесплатное питание в столовых
4. Возможность участия в зарубежных конференциях

Ответ: 1, 3, 4

48. Какие цели преследует создание кадрового резерва в образовательной организации?

1. Быстрое заполнение освободившихся должностей ведущими специалистами
2. Повышение эффективности учебного процесса путём привлечения профессионалов
3. Обеспечение устойчивости организации при потере ключевых сотрудников
4. Снижение стоимости обучения сотрудников

Ответ: 1, 2, 3

49. Какие функции выполняет управленческая команда по развитию кадрового ресурса в образовательной организации?

1. Подбор и расстановка персонала
2. Организация обучения и повышения квалификации сотрудников
3. Оценка и аттестация сотрудников
4. Организация досуговых мероприятий

Ответ: 1, 2, 3

50. Какие принципы лежат в основе формирования управленческой команды по развитию кадрового ресурса?

1. Принцип коллегиальности и взаимопомощи
2. Принцип единоначалия и абсолютной подчиненности
3. Принцип регулярной оценки эффективности работы команды
4. Принцип постоянного обновления и развития команды

Ответ: 1, 3, 4

51 Прочитайте текст и запишите ответ

Делегирование – это _____ задач и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение.

Ответ: передача

52 Прочитайте текст и запишите ответ

_____ – это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Ответ: карьера

53 Основными показателями эффективности управления персоналом являются: _____, _____, _____.

Ответ: уровень текучести кадров, удовлетворенность сотрудников, производительность труда.

Обоснование: Три ключевых показателя эффективности управления персоналом — это текучесть кадров, удовлетворенность сотрудников и производительность труда, так как они напрямую отражают качество работы с персоналом.

54. Процесс целенаправленной передачи информации и идей между двумя или несколькими лицами называется _____.

Ответ**:** Коммуникация

Обоснование: Общение (или коммуникация) — это важнейший механизм взаимодействия между людьми, позволяющий передавать идеи, чувства, мысли и эмоции друг другу. Оно лежит в основе любых процессов управления персоналом, будь то переговоры, разрешение конфликтов, передача инструкций или информирование сотрудников.

55. Комплекс мероприятий, направленных на предупреждение потерь кадров вследствие их перехода в другие организации, называется _____.

Ответ: Антитекучесть / работа с текучестью кадров

Обоснование**:** Работа с текучестью кадров (или антитекучесть) — это важная задача управления персоналом, заключающаяся в проведении мероприятий, снижающих нежелательные увольнения сотрудников. Такие мероприятия включают повышение привлекательности рабочих мест, улучшение условий труда, внедрение программ адаптации и карьерного роста, а также создание атмосферы комфорта и уверенности сотрудников в своем будущем.

56. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Преподаватель жалуется вам, своему руководителю, на низкую мотивацию студентов. Многие прогуливают лекции и недостаточно ответственно подходят к учебе. Ваши действия как руководителя?

Ответ: Необходимо выяснить причину низкой мотивации студентов. Возможно, причина кроется в содержании лекций, устаревшем учебном материале или нехватке интерактивных форматов обучения. Важно обсудить ситуацию с преподавателем, предложить совместную встречу со студентами для выявления их пожеланий и предпочтений. Можно рассмотреть введение активных методов обучения, групповых проектов, вовлечения студентов в исследовательскую деятельность. Дополнительно возможно внедрение системы поощрений за активное участие и хорошую успеваемость.

57. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Сотрудники вашей образовательной организации проявляют признаки эмоционального выгорания. Какие меры вы предпримете как руководитель?

Ответ: Прежде всего, нужно поговорить с каждым сотрудником индивидуально, чтобы разобраться в причинах выгорания. Может потребоваться смена режима работы, перераспределение задач, организация мероприятий по релаксации и восстановлению энергии. Рекомендуется пересмотреть режим отдыха и переработки, внести разнообразие в учебный процесс, включить элементы тимбилдинга и делегировать некоторые полномочия другим членам коллектива. Полезно организовать консультацию психолога для сотрудников.

58. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Возникла сложная ситуация с дефицитом кадров в вашем учреждении. Некоторые сотрудники работают сверхурочно. Что предпринять?

Ответ: Необходимо срочно начать поиски новых сотрудников. Параллельно перераспределите задачи между имеющимися сотрудниками, временно разгрузив тех, кто испытывает чрезмерную нагрузку. Организуйте временные бригады или проекты с участием сотрудников других подразделений, если это возможно. Посмотрите, можно ли воспользоваться услугами аутсорсинга или временной аренды персонала. Важно вести постоянный диалог с сотрудниками, держать их в курсе происходящего и давать уверенность, что эта ситуация временная.

59. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

Молодой преподаватель столкнулся с проблемами адаптации в коллективе. Старшие коллеги воспринимают его настороженно и критикуют его методику преподавания. Что можете посоветовать молодому специалисту?

Ответ: Организовать общение с пожилыми преподавателями, приглашая их на открытые уроки молодого учителя. Совместные совещания и круглые столы помогут наладить взаимопонимание. Можно устроить наставническую программу, чтобы опытные преподаватели могли поделиться опытом и подсказать, как эффективнее интегрироваться в коллектив.

60. Решите предложенную ситуацию и сформулируйте полный ответ, раскрывая ход ваших рассуждений.

В образовательной организации появилась вакансия, на которую поступили многочисленные отклики. Но большинство кандидатов не обладают достаточной квалификацией. Как поступить?

Ответ: Провести тщательный отбор среди имеющихся кандидатов, уделяя внимание их потенциалу и способности к быстрому обучению. Можно организовать курсы повышения квалификации для выбранного кандидата. В крайних ситуациях, если подходящей кандидатуры не найдено, рассмотрите возможность временного назначения на ставку другого сотрудника, пока не найдёте подходящего кандидата.

Уровни сформированности компетенций, их критерии и шкала оценивания

Код компетенции, индикаторы достижения компетенции	**Уровни освоения компетенций**			
	Продвинутый	**Базовый**	**Пороговый**	**Не освоены компетенции**
	«отлично»	**«хорошо»**	**«удовлетворительно»**	**«неудовлетворительно»**
	«зачтено»			**«не зачтено»**
УК-3 УК-3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Критерий 1.** Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией **Критерий 2.** Умеет с	**Критерий 1.** Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией, допуская незначительные	**Критерий 1.** Знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией, допуская существенные	**Критерий 1.** Не знает психологические основы, походы и принципы организации командной деятельности в управлении образовательной организацией **Критерий 2.** Не умеет с

	психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели **Критерий 3.** Владеет приемами и технологиями эффективного командообразования	неточности; **Критерий 2.** Умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели, допуская незначительные неточности; **Критерий 3.** Владеет приемами и технологиями эффективного командообразования, допуская незначительные ошибки или неточности	неточности; **Критерий 2.** Умеет с психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели, не называя при этом отдельные способы и техники; **Критерий 3.** В основном владеет приемами и технологиями эффективного командообразования	психологических позиций координировать работу команды для достижения поставленной цели **Критерий 3.** Не владеет приемами и технологиями эффективного командообразования
УК-3 УК-3.2 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений	**Критерий 1.** Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение. **Критерий 2.** Умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений **Критерий 3.** Владеет	**Критерий 1.** Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение, допуская незначительные неточности; **Критерий 2.** Умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений,	**Критерий 1.** Знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение, допуская существенные неточности **Критерий 2.** В основном умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды по мере необходимости, принципиально учитывать мнения коллег при принятии решений **Критерий 3.**	**Критерий 1.** Не знает основы командной работы и лидерства, методы организации и координации командной деятельности, принципы коллегиальных решений и их применение. **Критерий 2.** Не умеет организовывать работу команды, корректировать деятельность команды, учитывать мнения коллег при принятии решений **Критерий 3.** Не владеет навыками управления командой

	навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей	допуская незначительные неточности; **Критерий 3.** Владеет навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей, допуская незначительные ошибки или неточности	В основном владеет навыками управления командой, использования коллегиальных подходов для достижения целей	
УК-3 УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Критерий 1.** Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении. **Критерий 2.** Умеет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций. **Критерий 3.** Владеет навыками применения психологически х методов в управлении	**Критерий 1.** Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении, допуская незначительные неточности **Критерий 2.** Умеет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций, допуская незначительные неточности **Критерий 3.**	**Критерий 1.** Знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении, допуская существенные неточности **Критерий 2.** Умеет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций, допуская существенные неточности **Критерий 3.** Владеет навыками применения	**Критерий 1.** Не знает основы конфликтологии и психологии управления, методы разрешения конфликтов и противоречий, учет интересов всех сторон при деловом общении. **Критерий 2.** Не **у**меет анализировать причины конфликтов, разрешать конфликты и противоречия в деловом общении, учитывать интересы всех участников при урегулировании конфликтных ситуаций. **Критерий 3.** Не владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами

	конфликтами, ведения конструктивного диалога	Владеет навыками применения психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога, допуская незначительные неточности	психологических методов в управлении конфликтами, ведения конструктивного диалога, допуская существенные неточности	
УК-3 УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	**Критерий 1.** Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы **Критерий 2.** Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге. **Критерий 3.** Владеет приемами фасилитации и модерации	**Критерий 1.** Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы, допуская незначительные неточности **Критерий 2.** Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге, допуская незначительные неточности **Критерий 3.** Владеет приемами фасилитации и модерации, допуская незначительные неточности	**Критерий 1.** Знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы, допуская существенные неточности **Критерий 2.** Умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге, допуская существенные неточности **Критерий 3.** Владеет приемами фасилитации и модерации, допуская существенные неточности	**Критерий 1.** Не знает методы организации дискуссий и обсуждений, принципы работы с оппонентами и развитие конструктивного диалога, основы оценки результатов командной работы **Критерий 2.** Не умеет организовывать дискуссии по заданной теме, защищать и развивать разработанные идеи в диалоге. **Критерий 3.** Не владеет приемами фасилитации и модерации
УК-3 УК-3.5	**Критерий 1.** Знает принципы	**Критерий 1.** Знает принципы	**Критерий 1.** Знает принципы	**Критерий 1.** Не знает принципы

Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат	делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой **Критерий 2.** Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы **Критерий 3.** Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды	делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой, допуская незначительные неточности **Критерий 2.** Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы, допуская незначительные неточности **Критерий 3.** Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды, допуская незначительные неточности	делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой, допуская существенные неточности **Критерий 2.** Умеет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы, допуская существенные неточности **Критерий 3.** Владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды, допуская существенные неточности	делегирования полномочий и распределения задач, методы оценки результатов и обратной связи, основы ответственности в управлении командой **Критерий 2.** Не **у**меет делегировать задачи и поручения членам команды, давать конструктивную обратную связь, принимать ответственность за общий результат работы **Критерий 3.** Не владеет навыками эффективно распределять поручения, использовать методы мотивации и контроля, обеспечивать выполнение задач и достижение целей команды
ОПК-1 ОПК-1.1 Использует в профессиональ	**Критерий 1.** Знает нормативные правовые	**Критерий 1.** Называет нормативные правовые	**Критерий 1.** Называет некоторые нормативные	**Критерий 1.** Не знает и не понимает роль нормативно-правового,

ной деятельности нормативные правовые акты, способен разрешать правовые коллизии в соответствии с нормами действующего законодательства в сфере образования на основе принципов уважения прав и свобод человека и гражданина	основы профессиональной деятельности в сфере образования и управления персоналом в образовательной организации. Грамотно использует термины и характеризует ключевые понятия. Понимает и грамотно поясняет этические нормы и основы культуры управления персоналом. **Критерий 2.** Использует опыт разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ, направленных на повышение эффективности управления персоналом **Критерий 3.** Самостоятельно анализирует теоретический материал по кадровому менеджменту, умеет применять теоретические основы управления персоналом при выполнении практических	документы, этические нормы и принципы управления персоналом в образовательной организации. Грамотно использует термины и характеризует ключевые понятия **Критерий 2.** Комментирует опыт разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ, направленных на повышение эффективности управления персоналом. **Критерий 3.**Правильно применяет полученные знания в области управления персоналом при выполнении заданий, при обосновании варианта решения. Умеет выполнять типовые практические задания, предусмотренные программой.	правовые документы, этические нормы и принципы управления персоналом в образовательной организации. **Критерий 2.** Приводит 2-3 примера из практики разработки и практической реализации нормативных локальных актов, проектов и программ по управлению персоналом. Умеет выполнять практические задания, но не всех типов. **Критерий 3.** Способен решать задачи по заданному алгоритму. Испытывает затруднения при ответе на вопросы по теоретическому материалу.	информационно-образовательного и др. ресурсов в управлении персоналом в образовательной организации **Критерий 2.** Отсутствуют навыки выполнения поставленных задач. Нарушает сроки выполнения заданий. **Критерий 3.** Не умеет выполнять поставленные практические задания, Не может установить взаимосвязь теории с практикой, не способен ответить на простые вопросы по выполнению заданий, не может проанализировать теоретический материал и обосновать выбор метода решения задач.

	заданий. При выполнении заданий проявляет креативность, грамотно обосновывает принятие управленческого решения.			
ОПК-1 ОПК-1.2 Осуществляет деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики	**Критерий 1.** Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику. **Критерий 2.** Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности. **Критерий 3.** Владеет навыками внедрения этичных практик в управлении командой, соблюдения этических норм	**Критерий 1.** Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику, допуская незначительные неточности **Критерий 2.** Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности, допуская незначительные неточности **Критерий 3.** Владеет навыками внедрения	**Критерий 1.** Знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику, допуская существенные неточности **Критерий 2.** Умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности, допуская существенные неточности **Критерий 3.** Владеет навыками внедрения	**Критерий 1.** Не знает основы профессиональной этики в сфере управления персоналом, нормы и стандарты поведения в образовательной организации, законодательство и нормативные акты, регулирующие этику. **Критерий 2.** Не умеет соблюдать нормы этики при взаимодействии с коллегами и сотрудниками, придерживаться профессиональных стандартов в управлении персоналом, демонстрировать честность и уважение в профессиональной деятельности. **Критерий 3.** Не владеет навыками внедрения этичных практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности

	в профессиональной деятельности	этичных практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности, допуская незначительные неточности	этичных практик в управлении командой, соблюдения этических норм в профессиональной деятельности, допуская существенные неточности	
ОПК-7 ОПК-7.1 Определяет цели, условия и этапы взаимодействия участников образовательных отношений на основе анализа конкретной образовательной ситуации	**Критерий 1.** Знает и понимает функции управления продуктивным взаимодействием менеджмента образовательной организации по управлению персоналом на основе ресурсного подхода. **Критерий 2.** Комментирует и интерпретирует концепции, модели, технологии управления персоналом, возможности и ограничения их применения в системе образования. **Критерий 3.** Владеет основами проектирования программ по управлению персоналом. Выполняет задания быстро, качественно, самостоятельно. Самостоятельно анализирует	**Критерий 1.** Знает функции управления и основные направления деятельности по управлению персоналом. **Критерий 2.** Комментирует и интерпретирует концепции и модели, технологии управления персоналом, приводит примеры их применения в системе образования. **Критерий 3.** Владеет основами проектирования программ по управлению персоналом. Выполняет задания быстро, качественно, консультируясь с наставником. Допускает отдельные ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения. Делает выводы (с	**Критерий 1.** Знает основные направления деятельности по управлению персоналом в образовательной организации, дает краткое пояснение содержанию, формам и методам работы с персоналом **Критерий 2.** Комментирует концепции и модели, технологии управления персоналом, приводит примеры их применения в системе образования. Допускает ошибки в описании методик, технологий управления персоналом. Описывает последовательность основных действий по проектированию программ по управлению персоналом.	**Критерий 1.** Не знает направления деятельности по управлению персоналом в образовательной организации. **Критерий 2.** Подменяет научные знания и факты личными суждениями. Отсутствуют навыки выполнения поставленных задач. **Критерий 3.** Нарушает сроки выполнения заданий. Не справляется с выполнением заданий. Не умеет делать выводы.

	выполненное задание и делает обоснованные выводы.	помощью наставника) по результатам выполненного задания.	**Критерий 3.** Нарушает сроки выполнения заданий, нуждается в помощи наставника. Допускает ошибки при выполнении заданий. Испытывает затруднения с выводами.	
ОПК-7 ОПК-7.2 Анализирует и оценивает эффективность результатов взаимодействия участников образовательных отношений, разрабатывает систему корректирующих действий	**Критерий 1.** Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения. **Критерий 2.** Умеет анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий. **Критерий 3.** Владеет навыками использования	**Критерий 1.** Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, **основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения**, допуская незначительные неточности **Критерий 2.** Умеет анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий, допуская незначительные	**Критерий 1.** Знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения, допуская существенные неточности **Критерий 2.** Умеет анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий, допуская существенные неточности Критерий 3.	**Критерий 1.** Не знает методы анализа и оценки эффективности взаимодействия участников образовательных отношений, показатели и критерии результативности, основы разработки корректирующих мер и систем их внедрения. **Критерий 2.** Не умеет анализировать результаты взаимодействия участников образовательного процесса, оценивать эффективность совместной деятельности, разрабатывать и внедрять системы корректирующих действий. **Критерий 3.** Не владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности,

	инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий	неточности **Критерий 3.** Владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий, допуская незначительные неточности	Владеет навыками использования инструментов оценки и анализа для повышения эффективности, формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий, допуская существенные неточности	формирования системы мониторинга и коррекции взаимодействий