

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322307



МИНОБРАЗОВАНИЯ России			
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)			
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования			
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине			
Оценка эффективности персонала			
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом			
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 1 из 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)**

Б1.В Оценка эффективности персонала
(указать индекс и наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль)
HR-менеджмент и управление командами
(указать при условии требования ФГОС)

Присваиваемая квалификация
бакалавр
(указать в соответствии с ФГОС)

Форма обучения
Очно-заочная
(выбрать очная, заочная)

Год набора 2026

Челябинск, 2026г.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 2 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 3 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами
(указать наименование)

Дисциплина Оценка эффективности персонала
(указать индекс и наименование дисциплины)

Семестр(ы) изучения: 5
(указать № семестра(ов))

Форма (ы) промежуточной аттестации: зачет
(указать форму(ы) промежуточной аттестации
(зачет, зачет с оценкой, экзамен, курсовая работа и т.д.)
для каждого семестра отдельно)

2. Перечень формируемых компетенций

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Оценка эффективности персонала»
(указать индекс и наименование дисциплины)
направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-3: Организует работу с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников	ПК-3.1. Знает основы экономики, организации труда и управления персоналом, технологии и методики кадровой работы. ПК-3.2. Умеет прогнозировать и планировать потребность организации в персонале, определять эффективные пути её удовлетворения. ПК-3.3. Владеет методами реализации основных управленческих функций в сфере кадровой политики, навыками планирования изменений кадровой политики.	Знать: основы экономики, организации труда и управления персоналом, технологии и методики кадровой работы. Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами. Владеть: методами реализации управленческих функций в сфере кадровой политики.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 4 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

<p>ПК-7: Способен выполнять необходимые для решения профессиональных задач расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами</p>	<p>ПК-7.1. Знает нормативно-правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации по оплате труда персонала. ПК-7.2. Умеет принимать участие в организации и управлении нормированием труда. ПК-7.3. Владеет навыками выполнения необходимых расчетов, их обоснования и представления результатов в соответствии со стандартами.</p>	<p>Знать: нормативно-правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации по оплате труда персонала. Уметь: принимать участие в организации и управлении нормированием труда. Владеть: навыками выполнения необходимых расчетов, их обоснования и представления результатов в соответствии с принятыми стандартами.</p>
--	---	--

3. Содержание оценочных средств по дисциплине

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
<p>ПК-3: Организует работу с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников</p>	<p>Знать: основы экономики, организации труда и управления персоналом, технологии и методики кадровой работы.</p>	<p>Тема 1. Персонал предприятия как объект управления. Тема 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.</p>	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.10; 4.1–4.40	Тест; Доклад с презентацией; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
	<p>Уметь: прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами.</p>	<p>Тема 3. Принципы управления персоналом. Тема 4.</p>	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.10; 4.1–4.40	Тест; Доклад с презентацией; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
	<p>Владеть: методами реализации управленческих функций в сфере кадровой политики.</p>	<p>Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом Тема 5. Кадровое,</p>	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.10; 4.1–4.40	Тест; Доклад с презентацией; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
<p>ПК-7: Способен выполнять необходимые для решения профессиональных задач расчеты, обосновывать их</p>	<p>Знать: нормативно-правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации по оплате труда персонала.</p>	<p>информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Тема 7.</p>	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.10; 4.1–4.40	Тест; Доклад с презентацией; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
	<p>Уметь: принимать участие в организации и</p>		5	1.1–1.15; 2.1–2.20;	Тест; Доклад с презентацией;



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 5 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

и представлять результаты работы в соответствии с принятыми стандартами организации	управлении нормированием труда.	Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры Тема 8. Подбор, профориентация и деловая оценка персонала. Тема 9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Тема 10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности Тема 11. Профессиональная и организационная адаптация персонала Тема 12. Конфликты в коллективе. Тема 13. Оценка эффективности управления персоналом	5	3.1–3.10; 4.1–4.40	Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
	Владеть: навыками выполнения необходимых расчетов, их обоснования и представления результатов в соответствии с принятыми стандартами.			1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.10; 4.1–4.40	Тест; Доклад с презентацией; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1 Тематика для подготовки теоретического доклада:

Студент выбирает одну тему из предложенного списка (либо предлагает собственную, согласовав с преподавателем). Доклад готовится на 10–12 минут, сопровождается презентацией (10–15 слайдов). Цель – продемонстрировать понимание методологии оценки эффективности персонала, умение применять методы и инструменты оценки, обосновывать результаты.

Темы докладов (на основе РПД, раздел 6.2):

1. Концепция управления персоналом организации: эволюция и современные подходы.
2. Влияние региональных аспектов рынка трудовых ресурсов на обеспеченность организации персоналом.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 6 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. Система управления персоналом организации: цели, функции, структура.
4. Структура службы управления персоналом организации: принципы построения и оценка эффективности.
5. Развитие кадрового потенциала организации: методы и оценка.
6. Оценка наличных трудовых ресурсов организации: показатели и методы.
7. Планирование карьеры работников организации: этапы, инструменты, эффективность.
8. Аттестация персонала организации: порядок подготовки, проведения, анализ результатов.
9. Процедура поиска кандидата на вакантную должность: источники, методы, оценка эффективности.
10. Процедуры отбора работников в организацию: критерии, методы оценивания.
11. Использование предприятием различных видов обучения персонала: оценка эффективности затрат.
12. Управление адаптацией персонала в организации: технологии и оценка результативности.
13. Особенности вознаграждения работников в организации: системы оплаты труда и их эффективность.
14. Внутрифирменная работа по сокращению текучести кадров: анализ причин и мероприятия.
15. Анализ эффективности работы персонала: подходы, методики, показатели.

3.2.2 Тематика тестовых вопросов

Тест состоит из 20 заданий различных типов (закрытые, множественного выбора, на соответствие, на последовательность, «Да/Нет», вставка слова). Охватывает все разделы дисциплины. Правильные ответы выделены **жирным** (в реальном ФОС для преподавателя указываются в ключе).

1. (Выбор одного ответа) Какая цель оценки персонала напрямую связана с профессиональным совершенствованием работников (ПК-3)?

- а) Сокращение штатной численности
- б) Выявление потребностей в обучении и развитии**
- в) Подготовка статистической отчетности
- г) Контроль рабочего времени



2. (Множественный выбор) Какие из перечисленных методов относятся к комплексным (многофакторным) методам оценки персонала? (Выберите два или более варианта)

а) Ассесмент-центр (Assessment Center)

б) Управление по целям (МВО)

в) Хронометраж рабочего дня

г) Метод «360 градусов»

д) Фотография рабочего места

3. (На соответствие) Установите соответствие между методом оценки и его сущностью.

Метод оценки	Сущность метода
1. Ключевые показатели эффективности (КПИ)	Б) Оценка степени достижения заранее согласованных количественных и качественных целей
2. Метод «360 градусов»	А) Оценка сотрудника его руководителем, коллегами, подчиненными и самооценка
3. Аттестация	Г) Периодическая формализованная оценка соответствия сотрудника занимаемой должности
4. Ассесмент-центр	В) Комплексная оценка компетенций через моделирование рабочих ситуаций и упражнения

Ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В.

4. (На последовательность) Расположите этапы проведения аттестации персонала в правильной логической последовательности:

а) Проведение аттестационного собеседования и заполнение оценочных форм

б) Подготовка приказа о проведении аттестации и формирование аттестационной комиссии

в) Принятие управленческих решений по результатам аттестации (повышение, обучение, увольнение)

г) Ознакомление сотрудников с графиком, целями и критериями аттестации

д) Анализ результатов, подготовка сводного отчета и рекомендаций

Ответ: б → г → а → д → в



5. (Верно/Неверно) Верно ли, что оценка эффективности персонала проводится исключительно для принятия решений об увольнении сотрудников?

а) Да

б) Нет

6. (Вставка слова) Процесс сравнения фактической производительности труда сотрудника с установленными нормативами или плановыми показателями называется **нормированием** труда (или **оценкой** труда).

7. (Выбор одного ответа) Какой метод оценки базируется на фиксации и описании конкретных примеров эффективного и неэффективного поведения сотрудника в течение оценочного периода?

а) Шкалирование (графический рейтинг)

б) Метод критических инцидентов

в) Ранжирование

г) Анкетирование

8. (Множественный выбор) Какие данные необходимо рассчитать и проанализировать для обоснования эффективности системы обучения сотрудников (ПК-7)? (Выберите два или более варианта)

а) Бюджет, затраченный на обучение одного сотрудника

б) Изменение производительности труда после обучения

в) Цвет стен в учебном классе

г) Сокращение количества ошибок/брака после обучения

д) Количество страниц в программе обучения

9. (На соответствие) Установите соответствие между категорией КРІ и примером показателя.

Категория КРІ	Пример показателя
1. Финансовые КРІ	Б) Валовая прибыль, маржинальный доход на сотрудника
2. КРІ качества	В) Процент брака, количество рекламаций от клиентов
3. КРІ количества	Г) Выработка (штук в час), объем продаж
4. КРІ времени	А) Количество выполненных проектов в срок

Ответ: 1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 9 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

10. (Вставка слова) Документ, содержащий перечень ключевых показателей эффективности сотрудника, их целевые значения и фактически достигнутые результаты за период, называется картой **KPI** (или **ключевых показателей**).

11. (Верно/Неверно) Является ли расчет экономической эффективности внедрения новой системы оплаты труда обязательным элементом обоснования HR-решений (ПК-7)?

а) Да

б) Нет

12. (Множественный выбор) Какие ошибки могут возникать при проведении оценки персонала методом экспертных оценок? (Выберите два или более варианта)

а) Эффект ореола (гало-эффект)

б) Ошибка центральной тенденции

в) Строгое соблюдение регламента

г) Ошибка снисходительности/строгости

д) Использование калиброванных шкал

13. (На последовательность) Расположите этапы разработки системы KPI для должности в логической последовательности:

а) Определение целевых значений показателей на период

б) Сбор информации о результатах и анализ фактических значений

в) Формулировка ключевых показателей, отражающих цели должности

г) Определение весов (приоритетности) каждого показателя в общей оценке

д) Выделение ключевых зон ответственности и бизнес-процессов, в которых участвует сотрудник

Ответ: д → в → г → а → б

14. (Выбор одного ответа) Какой метод оценки позволяет сравнить сотрудников между собой, выстроив их от лучшего к худшему по заданному критерию?

а) Шкала рейтингов

б) Парное сравнение

в) Ранжирование

г) Анкетирование

15. (Вставка слова) Оценка персонала, проводимая с целью выявления потенциала сотрудника и планирования его карьерного роста, называется оценкой **потенциала**.

16. (Верно/Неверно) Верно ли, что для обоснования результатов оценки (ПК-7) достаточно предоставить только итоговые баллы, без описания методики расчета и исходных данных?



- а) Да
б) Нет

17. (Выбор одного ответа) Какой метод оценки эффективности персонала предполагает периодическое проведение встреч руководителя и подчиненного для постановки целей и оценки их достижения?

- а) Тайный покупатель
б) **Управление по целям (МВО)**
в) Биографический метод
г) Тестирование на профпригодность

18. (Множественный выбор) Какие требования предъявляются к качественной системе КРІ с точки зрения методологии (ПК-7)? (Выберите два или более варианта)

- а) **Показатели должны быть измеримыми (Measurable)**
б) **Показатели должны быть достижимыми (Achievable)**
в) Показатели должны быть максимально сложными, даже недостижимыми
г) **Показатели должны быть конкретными и релевантными (Specific, Relevant)**
д) Количество показателей должно быть неограниченным

19. (На соответствие) Установите соответствие между типовой ошибкой оценки и её описанием.

Ошибка оценки	Описание
1. Эффект ореола	Б) Общее положительное или отрицательное отношение к сотруднику влияет на оценку всех его качеств
2. Ошибка центральной тенденции	А) Оценка всех сотрудников как «средних», избегание крайних значений
3. Эффект недавности	Г) Оценка базируется в основном на событиях последнего времени, а не всего периода
4. Ошибка снисходительности/строгости	В) Тенденция оценивать всех сотрудников слишком высоко или



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 11 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Ошибка оценки	Описание
	слишком низко

Ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В.

20. (Вставка слова) Стандартизированный формат представления результатов оценки персонала, включающий наименование показателя, методику расчета, фактическое значение, плановое значение и процент выполнения, — это **форма отчета (или шаблон, макет)**.

3.2.3 Тематика ситуационных задач.

Студент получает задачу, требующую применения методов оценки эффективности персонала в конкретной HR-ситуации. Решение представляется в письменном виде и защищается устно.

Примерный перечень задач:

- 1. Разработка системы KPI для менеджера по продажам.** Компания хочет внедрить KPI для отдела продаж. Определите ключевые зоны ответственности, сформулируйте 5–7 показателей, установите веса, предложите целевые значения.
- 2. Планирование потребности в персонале.** Производственное предприятие планирует увеличить выпуск на 20% в следующем году. Рассчитайте дополнительную потребность в рабочих-сдельщиках, если текущая выработка на одного рабочего — 100 ед./мес., а плановая — 120 ед./мес.
- 3. Оценка эффективности обучения.** Компания потратила 300 тыс. руб. на тренинг по управлению временем для 20 сотрудников. До обучения средняя производительность составляла 80% от плана, после — 95%. Рассчитайте ROI обучения (доход от повышения производительности примите за 500 тыс. руб.).
- 4. Анализ текучести кадров.** В компании текучесть кадров за год составила 35%, что выше среднеотраслевой (20%). Проведите анализ возможных причин, предложите мероприятия по снижению текучести и рассчитайте экономию от сокращения затрат на подбор (стоимость найма одного сотрудника — 50 тыс. руб.).
- 5. Проведение аттестации.** Разработайте план проведения аттестации для отдела бухгалтерии: состав комиссии, критерии оценки, график, оценочные формы. Предложите, как использовать результаты аттестации.



6. **Расчёт экономической эффективности внедрения системы грейдов.** Компания планирует перейти на грейдовую систему оплаты труда. Затраты на внедрение — 1 млн руб. Ожидаемое снижение текучести ключевых сотрудников — с 25% до 15%. Годовые потери от текучести ключевых сотрудников составляли 5 млн руб. Рассчитайте ожидаемую экономию.
7. **Оценка методом «360 градусов».** Сотрудник получил следующие оценки (по 5-балльной шкале): самооценка — 4,5; оценка руководителя — 3,8; коллеги — 4,0; подчинённые — 4,2. Рассчитайте итоговый балл, если веса: руководитель — 50%, коллеги — 20%, подчинённые — 20%, самооценка — 10%. Проинтерпретируйте результат.
8. **Разработка критериев отбора.** Составьте карту компетенций для должности «HR-менеджер» (5–7 компетенций). Для каждой компетенции укажите методы оценки на собеседовании.
9. **Расчёт бюджета на обучение.** По итогам оценки персонала выявлена потребность в обучении 15 менеджеров по программе «Эффективное руководство» стоимостью 40 тыс. руб./чел. (очный формат) или 25 тыс. руб./чел. (дистанционный). Какой вариант выбрать, если бюджет ограничен 500 тыс. руб.?
10. **Анализ производительности труда.** В цехе работают 50 человек, месячный объём выпуска — 10 000 ед. После внедрения системы наставничества выпуск вырос до 12 000 ед. при неизменной численности. Рассчитайте рост производительности труда и годовую экономию, если прибыль с единицы продукции — 500 руб.

3.2.4. Вопросы для зачёта.

Зачёт проводится устно по билетам (или в форме собеседования). Каждый билет включает два теоретических вопроса из приведённого ниже перечня.

Перечень теоретических вопросов:

1. Понятие рынка. Рынок производителей (продавцов) и рынок потребителей (покупателей): особенности и свойства.
2. Этапы развития маркетинга. Эволюция маркетинговых концепций.
3. Вклад основных учёных в развитие маркетинга (Ф. Котлер, Ж.-Ж. Ламбен, Т. Левитт, Дж. Траут и др.).
4. Товарное производство в эпоху постмодернизма.
5. Позиционирование как процесс товарного производства. Бренд и его проектирование.
6. Классический бренд и его инструменты. Оценка стоимости бренда.



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 13 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

7. Что такое репозиционирование? Инструменты репозиционирования.
8. Сознательное и бессознательное в психике человека. Рациональный и иррациональный брендинг.
9. Сегментирование рынка как системная стратегия маркетинга. Правило Парето и социальное неравенство.
10. Макро-сегментирование рынка и социальная структура. Индикаторы неравенства.
11. Сегментирование рынка как стратегия управления отношениями с клиентами. CRM-системы.
12. Оценка лояльности: как работает система NPS (Net Promoter Score).
13. Способы простого сегментирования рынка.
14. Модель предметного поля современного маркетинга.
15. Структура современного товара и его свойства. Жизненный цикл товара. Мультиатрибутивная модель товара Ламбена.
16. Цена как инструмент маркетинга. Ценовые стратегии. Метод оценки ценовой чувствительности PSM.
17. Система дистрибуции и товародвижения. Каналы товародвижения. Система мерчандайзинга.
18. Система маркетинговых коммуникаций. Интегрированные маркетинговые коммуникации.
19. Интернет-маркетинг: история, масштабы, тренды. Как устроен интернет-маркетинг в России.
20. Стратегический маркетинг. Система маркетинга. Стратегии маркетинга. Процесс формирования маркетинговой стратегии.
21. Технология проектирования стратегического маркетинга компании.
22. Природа и особенности промышленного маркетинга (B2B). Интернет-маркетинг на B2B-рынке.
23. Проектирование и проведение маркетинговых исследований.
24. Маркетинг персонала (HR-маркетинг): сущность, цели, задачи.
25. Ценностное предложение работодателя (EVP): структура, этапы разработки.
26. HR-брендинг: внутренний и внешний. Каналы продвижения HR-бренда.
27. Методы сбора информации о внешней среде для HR-специалиста (PEST, бенчмаркинг, мониторинг рынка труда).
28. Внутренние источники информации для анализа кадровой политики (текучесть, eNPS, опросы удовлетворенности).



29. Применение маркетинговых инструментов в управлении командами и развитии персонала.
30. Оценка эффективности HR-маркетинга: метрики (Cost per Hire, Time to Fill, eNPS, ROI).

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация в форме **зачёта** происходит по итогам текущей аттестации. Зачёт выставляется на основе выполнения всех предусмотренных видов текущего контроля.

Студент в течение семестра выполняет следующие виды работ:

- **Тест** – выполняется в электронной форме (не менее 2 попыток, лучший результат). Тест считается успешно пройденным при наборе не менее **60% от максимального балла** (не ниже «удовлетворительно» по шкале п. 4.2.1).
- **Доклад с презентацией** – выступление на семинарском занятии (дата согласуется с преподавателем). Оценка не ниже «удовлетворительно» (4–5 баллов из 9).
- **Ситуационная задача** – решается в письменной форме и защищается устно на практическом занятии. Оценка не ниже «удовлетворительно».

При выполнении всех указанных видов работ на положительную оценку преподаватель выставляет **«зачтено»**. В случае невыполнения одного из видов работ или получения неудовлетворительной оценки студент направляется на пересдачу.

4.2. Критерии оценивания по видам оценочных средств

4.2.1 Критерии оценивания результатов теста.

Тест содержит 20 вопросов разного типа. Максимальная сумма баллов – 29. Шкала перевода баллов в оценку (уровень сформированности компетенции для текущего контроля):

Оценка (уровень)	Баллы	Процент выполнения
Отлично (высокий)	26–29	90–100%
Хорошо (средний)	20–25	69–89%
Удовлетворительно (базовый)	15–19	52–68%
Неудовлетворительно (низкий)	менее 15	менее 52%



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 15 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Детализация баллов по типам заданий:

Тип задания	Номера вопросов	Количество	Макс. балл
Выбор одного ответа	1, 7, 14, 17	4	$4 \times 1 = 4$
Множественный выбор	2, 8, 12, 18	4	$4 \times 2 = 8$ (за полный ответ – 2, одна ошибка – 1)
На соответствие	3, 9, 19	3	$3 \times 2 = 6$ (полное – 2, более половины – 1)
На последовательность	4, 13	2	$2 \times 2 = 4$ (полная – 2, одна ошибка – 1)
Да/Нет	5, 11, 16	3	$3 \times 1 = 3$
Вставка слова	6, 10, 15, 20	4	$4 \times 1 = 4$
Всего		20	29

4.2.2. Критерии оценивания доклада с презентацией.

Оценивается по трём критериям (каждый – до 3 баллов, максимально 9 баллов):

Критерий	Отлично (3)	Хорошо (2)	Удовлетворительно (1)	Неудовлетворительно (0)
Содержание	Полнота раскрытия темы, опора на научные источники, связь с HR-практикой, критический анализ.	Есть незначительные пробелы, недостаточно примеров.	Тема раскрыта поверхностно, нет связи с управлением персоналом.	Тема не раскрыта.
Логика и структура	Чёткая структура, последовательное изложение, выводы.	Логика в целом соблюдена, но есть нарушения.	Слабая логика, выводы отсутствуют.	Бессвязное изложение.
Презентация и ответы на вопросы	Качественные слайды (10-15), свободное владение материалом, аргументированные ответы.	Слайды есть, но не эргономичны; отвечает на большинство вопросов.	Презентация формальная, отвечает с трудом.	Нет презентации, не отвечает на вопросы.

Итоговая оценка за доклад:

- 8-9 баллов – «отлично» (высокий уровень)
- 6-7 баллов – «хорошо» (средний уровень)



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 16 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- 4-5 баллов – «удовлетворительно» (базовый уровень)
- 0-3 балла – «неудовлетворительно» (низкий уровень)

Для получения зачёта доклад должен быть оценён не ниже «удовлетворительно».

4.2.3. Критерии оценивания ситуационной задачи

Оценивается по четырём критериям (максимум 10 баллов):

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Идентификация проблемы (0–2)	2 балла: точно, полно	1,5 балла: в целом верно	1 балл: нечётко	0 баллов: неверно
Выбор методов и инструментов (0–3)	3 балла: грамотно, обоснованно, учтена специфика HR-маркетинга	2 балла: в целом верно, есть недочёты	1 балл: методы выбраны не вполне адекватно	0 баллов: не обоснованы
Анализ и интерпретация (0–3)	3 балла: глубокий анализ, аргументированные выводы	2 балла: анализ есть, но неполный	1 балл: слабый анализ	0 баллов: анализ отсутствует
Практическая значимость (0–2)	2 балла: рекомендации реалистичны, чётки	1,5 балла: рекомендации общие	1 балл: формальные	0 баллов: отсутствуют

Шкала перевода:

- 9–10 баллов – «отлично»
- 7–8 баллов – «хорошо»
- 5–6 баллов – «удовлетворительно»
- менее 5 баллов – «неудовлетворительно»

4.2.4 Критерии оценивания устного собеседования

Оценка	Характеристика ответа
Зачтено (высокий уровень)	Студент демонстрирует глубокое понимание маркетинговых концепций, свободно оперирует инструментами анализа внешней и внутренней среды. Умеет применять маркетинговый подход в HR. Ответ логичен, аргументирован, приведены примеры из практики.
Зачтено	Студент показывает хорошее знание основных разделов, но



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
Оценка эффективности персонала
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 17 из 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Оценка	Характеристика ответа
(средний уровень)	допускает незначительные неточности. Умеет анализировать, но примеры приводит с затруднениями. Ответ в целом грамотный.
Зачтено (базовый уровень)	Студент знает базовые понятия, но испытывает трудности при обосновании выбора методов. Ответ поверхностный, слабая аргументация.
Не зачтено	Студент не знает основных терминов и инструментов (сегментирование, PEST, EVP, бенчмаркинг), не может связать маркетинг с HR-задачами. Не отвечает на дополнительные вопросы.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Итоговая оценка (зачёт) выставляется на основе интегральной оценки по всем видам текущего контроля (тест, доклад, ситуационная задача). Уровни сформированности компетенций определяются по следующей матрице:

Уровень	Тест (баллы)	Доклад (баллы)	Ситуационная задача (баллы)	Итоговая оценка
Высокий	26–29	8–9	9–10	Зачтено
Средний	20–25	6–7	7–8	Зачтено
Базовый	15–19	4–5	5–6	Зачтено
Низкий	менее 15	0–3	менее 5	Не зачтено

Итоговое заключение:

- Студент получает «**зачтено**» при достижении базового, среднего или высокого уровня по всем трём видам оценочных средств (или при интегральном соответствии требованиям).
- Студент получает «**не зачтено**» при низком уровне хотя бы по одному из видов работ.