

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb98f5b8c677a488b9a8788b8522513



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств**  
**промежуточной аттестации**  
**по дисциплине**

К.М.01.02 Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

**Направление подготовки (специальность)**  
38.04.02 Менеджмент

**Направленность (профиль)**  
Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

**Присваиваемая квалификация (степень)**  
Магистр

**Форма обучения**  
Очная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 2	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 (защиты отчета)
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) "Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием"

Дисциплина: К.М.01.02 Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Семестр (семестры) изучения: 1.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2	3	4
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулирует собственные суждения и оценки УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения проблемной ситуации	Знать: методы критического анализа проблемной ситуации и выработки стратегии действий по ее разрешению в сфере управления человеческими ресурсами Уметь: Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки Владеть: опытом использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами
ПК-3: Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации,	ПК-3.1. Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими	Знать: порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами Уметь:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

необходимые для разработки стратегии развития	ресурсами. ПК-3.2. Использует методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами. ПК-3.3. Применяет при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами. ПК-3.4. Разрабатывает план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами	Использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами. Владеть: Опытом разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.
---	--	---

### 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	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию	Знать: методы критического анализа проблемной ситуации и выработки действий по ее разрешению в сфере	Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом Тема 2 Современные проблемы стратегического	1	Тема 1. 6,26	Задание закрытого типа с выбором ответа
				Тема 2. 1,4,5	
				Тема 3.16,17,19	
				Тема 4. 8,21	
				Тема 5. 9,15	



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

действий	управления человеческими ресурсами Уметь: Критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки Владеть: опытом использования критического анализа для решения проблемной ситуации по управлению человеческими ресурсами	управления человеческими ресурсами Тема 3. Современные проблемы оценки деятельности и организации обратной связи Тема 4. Управление развитием и продвижением персонала Тема 5. Управление вовлеченностью персонала		31,32,34	Задание закрытого типа на соответствие
				2.1	Задание открытого типа с кратким ответом
				№1-15	Темы курсовых работ
ПК-3: Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для	Знать: порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, Уметь: Использовать методы количественного	Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом Тема 2 Современные проблемы стратегического управления человеческими	1	Тема 1. 3,22,27  Тема 2. 2,14,23,28,29	Задание закрытого типа с выбором ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

разработки стратегии развития	и качественного анализа, теоретического исследования для выявления и решения проблем в сфере управления человеческими ресурсами. Владеть: Опытот разработки плана решения проблемы для достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами.	ресурсами Тема 4. Управление развитием и продвижением персонала Тема 5. Управление вовлеченностью персонала Тема 6. Цифровизация и управление человеческими ресурсами	Тема 4. 7,12,13,18,25	
			Тема 5. 10,11,20	
			Тема 6. 24	
			30,33,35	Задание закрытого типа на соответствие
			2.2	Задание открытого типа с кратким ответом
			3.1-3.2	Задание открытого типа - задача

### База тестовых заданий

- Какой метод чаще всего применяют для оценки значимости факторов среды при анализе для разработки стратегии?
  - а) матрица SWOT;**
  - б) матрица возможностей;
  - в) матрица угроз;
  - г) таблица профиля среды;
- Какой метод позволяет выявить ключевые компетенции, необходимые для достижения стратегических целей организации?
  - а) Модель компетенций**
  - б) Метод сценариев
  - в) Бенчмаркинг
- Систематическая работа по выявлению, развитию и внедрению в организации лучших практик на основе изучения опыта передовых компаний-аналогов, в том числе систем, процессов, продуктов, функций, регламентов и т.д. – это:
  - а) рационализация;
  - б) инновация
  - в) бенчмаркинг**
  - г) экспертные оценки



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

4. Метод, базирующийся на опыте специалистов, знающих существо решаемых задач, получивших достаточную информацию о реальной обстановке в данной организационной системе и свободных в высказываниях своего мнения, называется:

- а) **экспертный**
- б) нормативный
- в) психологический
- г) бенчмаркинг.

5. Какой из следующих методов анализа помогает определить соответствие между стратегией управления человеческими ресурсами и общей стратегией компании?

- а) Анализ заработной платы
- б) бухгалтерский баланс
- в) Анализ GAP (анализ разрывов)

6. Что из нижеперечисленного **НЕ** относится к современным тенденциям в области управления человеческими ресурсами?

- а) диджитализация HR-процессов;
- б) **снижение роли аналитических функций HR-служб;**
- в) развитие гибких навыков персонала (soft-skills);
- г) геймификация HR-процессов.

7. Какие из видов тестов стоит минимально применять для достижения стратегии управления человеческими ресурсами, поскольку они являются наименее достоверными при отборе кандидатов:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) **графические тесты.**

8. Одна из проблем управления человеческими ресурсами: квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с:

- а) отсутствием понятных критериев;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) **требованием со стороны самой работы;**
- г) недостаточной практикой набора.

9. При анализе управления человеческими ресурсами под текучестью персонала понимают:

- а) все виды увольнений из организации;
- б) **увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;**
- в) увольнения по сокращению штатов;
- г) уход на пенсию.



Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

10. Для решения проблемы ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- А) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- Б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками**
- В) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы

11. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной проблемной ситуации?

- А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться**
- Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

12. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, в этой проблемной ситуации следует:

- А) отказать ему в приеме на работу
- Б) принять с испытательным сроком**
- В) принять без испытательного срока

13. Выберите верное утверждение, которое необходимо учитывать при разработке мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Период адаптации сотрудника к новым обязанностям:

- А) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
- Б) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма**
- В) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала

14. Выберите верное утверждение, которое необходимо учитывать при разработке мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Психофизиологическая адаптация характеризует:

- А) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов
- Б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
- В) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда**
- Г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 9	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

15. К функциям подсистемы развития персонала не относится:

- а) работа с кадровым резервом;
- б) разработка мероприятий по трудоустройству высвобождаемых сотрудников;**
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование деловой карьеры персонала.

16. В организации существует проблема низкой квалификации сотрудников по ведению переговоров. Какой метод обучения вы бы выбрали как наиболее эффективный для развития навыков ведения переговоров?

- а) производственный инструктаж;
- б) ротация;
- в) чтение лекций;
- г) деловые игры.**

17. Проблемная ситуация: у вновь принимаемых в организацию сотрудников низкая квалификация выполнения технических операций в производственном процессе. Какой метод вы предложите как наиболее эффективный для обучения новичков техническим приемам?

- а) саморазвитие.
- б) лекции;
- в) наставничество;**
- г) деловые игры.

18. Выберите верное утверждение, которое необходимо учитывать при разработке мероприятий по реализации стратегии управления человеческими ресурсами. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) неквалифицированные работники;
- б) сотрудники предпенсионного возраста;
- в) руководители нижнего звена;**
- г) руководители высшего звена.

19. Для реализации стратегии управления человеческими ресурсами необходимо разработать систему аттестации работников. Какое определение вы будете использовать:

- а) процесс оценки качества выполнения сотрудником должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией;**
- в) процесс оценки результатов выполнения сотрудником должностных обязанностей его коллегами.

20. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных качеств;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

б) оценка деловых качеств;

**в) оценка результатов труда;**

г) оценка стажа работы.

21. Для анализа и оценки результативности подсистемы развития персонала применяется показатель

**а) качество адаптации персонала**

б) формирование организационной культуры

в) повышение уровня гуманизации труда

г) обеспечение найма персонала, соответствующего требованиям организации

22. При формировании стратегии управления человеческими ресурсами с помощью какого показателя оценивается возврат инвестиций в обучение и развитие персонала?

а) ВВП;

**б) ROI;**

в) зарплатоотдача;

г) Затраты на обучение 1 сотрудника.

23. К методам анализа и определения качественной потребности в человеческих ресурсах (т.е. потребности в работниках определенной специальности и определенного уровня квалификации) относятся следующие методы:

а) анализ штатного расписания по группам должностей, профессий, специальностей, уровню зарплат;

б) анализ документации, определяющей квалификационный состав исполнителей для конкретных видов работ;

**в) все ответы верны.**

24. В каких технологиях управления человеческими ресурсами могут применять цифровые продукты?

**а) во всех технологиях**

б) обучении персонала

в) адаптации персонала

г) управлении мотивацией

25. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено на разработку:

**А) эффективной кадровой политики своего предприятия**

Б) новых видов продукции

В) программы найма

Г) инновационной стратегии

26. Какими источниками можно воспользоваться для сравнительного анализа определений «человеческие ресурсы»:

а) Трудовой кодекс

б) Устав организации

**в) Научные публикации**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

г) Официальный сайт Росстата

27. Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:

- а) кадровую технологию;
- б) стратегию управления человеческими ресурсами;**
- в) кадровую политику;
- г) нет правильных ответов.

28. Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются:

- а) движение кадров;
- б) ротация кадров;
- в) текучесть кадров;**
- г) кадровые перестановки.

29. Определите наиболее важный критерий при ранжировании проблем в изучении систем управления персоналом:

- А. актуальность, острая необходимость их разрешения;**
- В. наличие ресурсов для решения проблем;
- С. возможность решения проблем в данное время.

30. Установите последовательность разработки стратегии управления человеческими ресурсами:

- а) философия управления персоналом организации
- б) кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами
- в) кадровым планированием;

Ответ: 1-а, 2-б, 3-в

31. Установите соответствие между понятием и определением:

- а) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
  - б) постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника
  - в) долгосрочный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды
1. найм персонала
  2. карьера
  3. стратегия управления человеческими ресурсами

ответ: 1-а, 2-б, 3-в

32. Расположите в правильной последовательности этапы жизненного цикла организации и управления человеческими ресурсами:

- а) становление
- б) зрелость



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- в) сокращение и реорганизация
- г) рост

**1-а,2-г,3-б,4-в**

33. Соотнесите виды организаций с особенностями управления человеческими ресурсами, характерными для этих организаций:

- а) малые организации
- б) крупные организации
- в) средние организации

1. управление человеческими ресурсами является функцией руководства организации
2. создаются самостоятельные функциональные службы по управлению человеческими ресурсами, имеющие сложную внутреннюю структуру секторов, отделов, которые курируют конкретные кадровые функции
3. функции управления человеческими ресурсами выполняют линейные руководители либо для их реализации создаются небольшие функциональные подразделения

**Ответ: 1-а,2-б,3-в**

34. Установите соответствие между понятием и определением:

- А) Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющихся понимания, знаний, умений и навыков;
- Б) Неудовлетворенные потребности (материальные и нематериальные), побуждающие работника к достижению определенных целей
- В) желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их

1. квалификация
2. мотивы
3. креативность

35. Установите соответствие между количественными и качественными параметрами человеческих ресурсов предприятия и перечисленными показателями:

- А) образовательный и квалификационный уровень
  - Б) численность рабочих
1. Качественные параметры
  2. количественные параметры

Ответ: 1-а, 2-б

2.1.В какой стране система управления человеческими ресурсами характеризуется пожизненным наймом, заработной платой и продвижением по службе с учетом выслуги лет? Впишите название:

Ответ Япония

2.2.Вставьте пропущенное слово: Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды – это .... управления человеческими ресурсами.

Ответ – стратегия

**Часть 3 (Задание открытого типа задача)**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

*Прочитайте текст задания и решите, запишите правильный ответ.*

*3.1 В соответствии со SMART-критериями сформулируйте цель развития персонала для салона красоты на 3 года. Выделите каждый из 5 критериев.*

*3.2 В процессе анализа фактической и потенциальной текучести персонала получены следующие данные.*

Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5
4. Другие причины	12	2
Итого	83	32

Разработайте план мероприятий по профилактике (снижению) текучести кадров с учетом наиболее значимых причин увольнения работников.

Ответ

Наиболее значимым фактором потенциальной и фактической текучести выступает неудовлетворенность оплатой труда. Значит, на снижение именно этого отрицательного фактора влияния должны быть направлены мероприятия плана.

Примерный план

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Анализ действующей системы оплаты труда в организации	2 недели	Руководитель службы УП
Разработка предложений о включении новых форм и методов оплаты труда в действующую систему	2 неделя	Руководитель службы УП
Разработка проекта приказа о внесении изменений в действующее положение об оплате труда	2 дня	Служба УП
Утверждение приказа	2 дня	Руководитель организации

#### **. База тем для курсовой работы**

1. Проблемы оценки эффективности управленческого персонала.
2. Проблемы оценки эффективности управления человеческими ресурсами.
3. Проблемы разработки и реализации политики и стратегии управления человеческими ресурсами.
4. Проблемы нормирования деятельности по управлению человеческими ресурсами.
5. Особенности кадровой политики организации в условиях финансового кризиса (или перехода к цифровой экономике, или благоприятной рыночной ситуации, или пандемии).
6. Проблемы оценки и развития человеческого капитала организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

7. Геймификация в управлении человеческими ресурсами: возможности, ограничения, практика использования.
8. Инновационные технологии вознаграждений персонала современной организации.
9. Вовлеченность работников в инновационный процесс: возможности, ограничения, практика использования.
10. Баланс интересов персонала и работодателей: оценка и регулирование.
11. Проблема мотивации на эффективный труд при отсутствии должностного роста в долгосрочном периоде.
12. Проблемы текучести и удержания различных категорий персонала.
13. Проблемы повышения эффективности отбора персонала
14. Применение технологии коучинга для развития человеческих ресурсов организации: проблемы и перспективы.
15. Тенденции и проблемы мотивации персонала различных возрастных категорий.

#### **4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

##### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**

Экзамен состоит из 3 частей

*1 часть – студент решает 22 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом (20 с выбором ответа и 2 на соответствие). Продолжительность – 30 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

*2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 тестовый вопрос, выбранный случайным образом. Продолжительность – 10 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

*3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

Максимальный балл – 100 баллов:

*0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);*

*50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);*

*70-90 баллов - хорошо (оценка 4);*

*91-100 баллов - отлично (оценка 5).*

Общее время выполнения работы – 1 час.

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

Дополнительные материалы и оборудование

– *Не требуются*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

21.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
24.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
30.	1-а, 2-б, 3-в	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
31.	1-а,2-б, 3-в	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
32.	<b>1-а,2-г,3-б,4-</b>	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
33.	<b>1-а,2-б,3-в</b>	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
34.	<b>1-а,2-б,3-в</b>	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
35.	1-а, 2-б	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
36.	Япония	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
37.	стратегия	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего профессионального образования  
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
 Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
 Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

38.	<p>Пример формулировки: В связи с чем-либо (или для чего-либо) (актуальность/значимость) к ____ (дата) (овремененность) на основе организации обучения и мотивации к профессиональному развитию (достижимость) повысить долю специалистов с высшей квалификацией (конкретность) на 3% (измеримость)</p>	<p>30 б – полностью правильный ответ - указаны 5 критериев          20 б – частичное (указаны 4 критерия) совпадение с верным ответом          15 б - частичное (указаны 3 критерия) совпадение с верным ответом          10 б - частичное (указаны 2 критерия) совпадение с верным ответом          50 б - частичное (указаны 1 критерия) совпадение с верным ответом          0 б – остальные случаи</p>					
39.	<p>Наиболее значимым фактором потенциальной и фактической текучести выступает неудовлетворенность оплатой труда. Значит, на снижение именно этого отрицательного фактора влияния должны быть направлены мероприятия плана.          Примерный план</p> <table border="1"> <tr><td>Мероприятия</td></tr> <tr><td>Анализ действующей с организации</td></tr> <tr><td>Разработка предложений с методов оплаты труда в дей</td></tr> <tr><td>Разработка проекта приказа действующее положение об</td></tr> <tr><td>Утверждение приказа</td></tr> </table>	Мероприятия	Анализ действующей с организации	Разработка предложений с методов оплаты труда в дей	Разработка проекта приказа действующее положение об	Утверждение приказа	<p>30 б – полностью правильный ответ – в плане указаны логически взаимосвязанные мероприятия, направленные на устранение наиболее значимых факторов, указаны сроки, ответственные за их реализацию          20 б – частичное правильный ответ – в плане указаны логически взаимосвязанные мероприятия, направленные на устранение наиболее значимых факторов, но не указаны сроки или ответственные за их реализацию          15 б - частичное правильный ответ – в плане указаны логически взаимосвязанные мероприятия, направленные на устранение наиболее значимых факторов, но не указаны сроки и ответственные за их реализацию          10 б - частичное правильный ответ – в плане указаны разрозненные мероприятия, направленные на устранение наиболее значимых факторов, и не указаны сроки и (или) ответственные за их реализацию          5 б - частичное правильный ответ – в плане указаны мероприятия, слабо направленные на устранение наиболее значимых факторов, и не указаны сроки и (или) ответственные за их реализацию          0 б – остальные случаи</p>
Мероприятия							
Анализ действующей с организации							
Разработка предложений с методов оплаты труда в дей							
Разработка проекта приказа действующее положение об							
Утверждение приказа							

#### 4.2.1. Критерии оценивания курсовой работы

Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии со следующей шкалой.

##### Критерии для оценки курсовых работ

Критерии качества курсовой работы	9-10 баллов	6-8 баллов	3-5 баллов	0-2 балла
<b>Ведение</b>				
Соответствие содержания, целей и задач тематике курсовой работы, четкость их постановки (УК-1)	Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко сформулированы	Содержание, цели и задачи в целом соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи имеют	Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко	Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего профессионального образования  
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
 Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
 Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		не вполне четкую формулировку	не определены	вы
<b>Теоретическая часть</b>				
Глубина раскрытия темы, умение критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения и оценки (УК-1, ПК-3)	представлен и глубоко критически проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы изучены системно, аргументировано сформулированы собственные суждения и оценки.	представлен и систематизирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, слабо аргументированы собственные суждения и оценки;	Поверхностное раскрытие темы, не аргументированы собственные суждения и оценки;	Тема не раскрыта
Использована современная литература, периодика, Internet-источники (не менее 20) (УК-1, ПК-3)	Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 20 источников	Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 20 источников	Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 20 источников	Использовано менее 20 источников
<b>Аналитическая часть</b>				
Наличие самостоятельных суждений и выводов (ПК-3)	Корректно применены методы количественного и качественного анализа, по результатам которого сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы	Применены методы количественного или качественного анализа, по результатам которого сделаны самостоятельные выводы, но явно они не обоснованы	Работа носит описательный характер, проведено обобщение материала	Самостоятельные выводы и суждения отсутствуют
Наличие схем, графиков, таблиц,	Материал систематизирован с	Материал систематизирован	Для систематизации	Схем, графиков,



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

диаграмм (УК-1)	применением достаточного количества авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее восприятие текстового материала	ан с применением отдельных авторских схем (графиков, таблиц, диаграмм)	и материала использованы не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников	таблиц, диаграмм нет, либо не указан их источник
-----------------	--	--	---	--

**Работа в целом**

Логичность и рациональность структуры исследования Оформление работы соответствует ГОСТ (УК-1)	Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны. Оформление работы полностью соответствует требованиям	Структура рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. Оформление работы соответствует требованиям, но имеются отдельные ошибки	Структура не вполне рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований	Структура противоречива и не рациональна. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований
---	--	---	--	--

<b>Критерии качества защиты курсовой работы</b>				
---	--	--	--	--

Грамотность и логичность доклада (УК-1)	Грамотный, с научным стилем изложения, логично выстроенный доклад с выделением главных результатов исследования	Грамотный, логично выстроенный доклад, без выделения главных результатов исследования	Доклад не имеет четкой, логичной структуры, содержит много второстепенного материала	Логика доклада противоречива, не выделены результаты исследования
---	---	---	--	---

Аргументированность и полнота ответов на вопросы (УК-1, ПК-3)	без затруднений отвечает на все вопросы	отвечает на большинство вопросов	отвечает лишь на отдельные вопросы	затрудняется ответить на вопросы
---	---	----------------------------------	------------------------------------	----------------------------------

Оригинальность и обоснованность предложений и рекомендаций (ПК-3)	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют творческий характер	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют типичный характер	Предложения и рекомендации слабо обоснованы	Предложения и рекомендации не обоснованы
---	---	---	---	--

Использование	Имеет хорошо	Имеет	Имеет	Не имеет
---------------	--------------	-------	-------	----------



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине "Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 20	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

иллюстративного материала (УК-1)	оформленный презентационный материал и активно его использует	презентационный материал и слабо его использует	презентационный материал, но практически не использует его	презентационный материал
----------------------------------	---	---	--	--------------------------

Итоговая оценка:

90-100 баллов – «отлично»;

76-89 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;

60 и менее – «неудовлетворительно».

#### **4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

*Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично (зачтено) и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся глубоко понимает и четко следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, корректно применяет их для решения профессиональных задач*

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо (зачтено) и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся понимает и следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их для решения профессиональных задач, допуская незначительные ошибки*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо понимает теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их только по типовым алгоритмам для решения профессиональных задач, допускает значительные ошибки*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (не зачтено) - обучающийся не способен применять теоретические и методические положения дисциплины*

