



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) 38.04.02 "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

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 2025

Челябинск 2025 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: Современные проблемы в сфере управления человеческими ресурсами (научный семинар)

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Семестр (семестры) изучения: 1.

Система оценивания для очной формы обучения балльно-рейтинговая.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
УК-1:	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать 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,	ПК-3.1.	Знать:



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития	Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими 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	порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, сущность и типологию современных проблем управления персоналом Уметь: 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

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые разделы, темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
-------	--	------------------------------	--	--



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

1.	УК-1 Знать: методы критического анализа проблемной ситуации и выработки 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	Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом Тема 2 Современные проблемы стратегического 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 Тема 6. Цифровизация и управление человеческими ресурсами	Исследовательский реферат, доклад	Теоретические вопросы для устного опроса (собеседования) №1-9 (или задания теста №1,5,8, 10,11,15,16, 18, 20, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 49-50) Темы курсовых работ №1-15
2.	ПК-3 Знать: порядок разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, сущность и	Тема 1 Введение в предмет. Современные тенденции в управлении персоналом Тема 2 Современные проблемы	Вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания	Теоретические вопросы для устного опроса (собеседования) №10-20 (или задания теста №2, 3, 4,6,7,9, 12,13,14, 17, 19, 21, 22, 23,24, 25, 26, 27,33, 37, 38, 39,



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

типологию современных проблем управления персоналом Уметь: Использовать методы количественного 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.	стратегического 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 Тема 6. Цифровизация и управление человеческими ресурсами		40, 41, 42-48, 51) Темы курсовых работ №1-15
--	--	--	---

3.2.1 База вопросов для собеседования

1. Какие актуальные направления развития персонал-технологий следует учитывать при решении проблем в сфере управления человеческими ресурсами?
2. Какие тенденции наблюдаются на современном рынке труда?
3. Какие особенности различных поколений, представленных на рынке труда, следует учитывать при решении проблем в сфере управления человеческими ресурсами?.
4. Какие методы можно применять для оценки социальной эффективности управления человеческими ресурсами
5. В чем суть социологических методов исследования проблем управления человеческими ресурсами.
6. Бенч-маркинг и его значение как инструмента управления развитием человеческих ресурсов
7. Проблема вовлеченности персонала - как диагностировать и повысить уровень вовлеченности
8. Современные проблемы и тенденции в обеспечении человеческими ресурсами организации
9. Сущность стратегии управления человеческими ресурсами 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. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

10. Содержание и проблемы трудовой адаптации
11. Содержание и проблемы реализации технологии деловой оценки персонала
12. Содержание и проблемы реализации технологии аттестации персонала
13. Проблемы оценки экономической эффективности управления человеческими ресурсами организации
14. Содержание и проблемы реализации технологии формирования кадрового резерва организации
15. Проблемы развития оргкультуры и методы их решения.
16. Проблемы мотивации персонала, управление вознаграждением.
17. Сущность и проблемы кадрового планирования
18. Современные проблемы найма и расстановки персонала
19. Проблемы оценки эффективности обучения персонала
20. Территориальная и внутрифирменная мобильность персонала: основные тенденции и особенности

База тестовых заданий

1. 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.
2. Какой из тестов не стоит 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.**
3. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
 - а) отбор кандидатов;**
 - б) найм работника;
 - в) заключение контракта;
 - г) аутсорсинг кандидатов.
4. 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



5. 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.

6. При реализации стратегии управления человеческими ресурсами к достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых импульсов для развития;**
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

7. 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.

8. 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

9. Какие два направления адаптации необходимо учитывать при реализации стратегии управления человеческими ресурсами?

- А) первичная, вторичная**
- Б) внешняя, внутренняя
- В) основная, вспомогательная

10. 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

11. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми.



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

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

12. 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

13. 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

14. 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.

15. 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.**

16. 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



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

приемам?

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

17. 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.

18. Какой тип карьеры выстраивается в рамках профессии работника и одной области деятельности, на которой он специализируется?

- а) неспециализированная;
- б) внутриорганизационная;
- в) специализированная;**
- г) центростремительная.

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;
- б) оценка деловых качеств;
- в) оценка результатов труда;**
- г) оценка стажа работы.

21. Для обеспечения обратной связи по результатам процедуры внутренней оценки (в процессе аттестации) работник имеет право:

- а) написать заявление в аттестационную комиссию о несогласии с результатами аттестации;
- б) ознакомиться с решением комиссии и приказом;**
- в) самостоятельно внести изменения в свою должностную инструкцию.

22. Оценка эффективности деятельности подразделений в сфере 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. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

человеческими ресурсами:

- а) соотношение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;**
- б) сравнение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соизмерение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

23. Для количественной оценки результативности системы управления человеческими ресурсами используют показатель:

- а) оперативность доведения и исполнения кадровых решений**
- б) соотношение числа принятых и реализованных управленческих производственных решений.
- в) количество кадровых работников
- г) затраты на заработную плату кадровой службы

24. Для анализа и оценки результативности подсистемы планирования и маркетинга персонала применяется показатель:

- а) обеспечение стабильности персонала**
- б) повышение мотивации персонала
- в) повышение уровня комфортности труда работников
- г) обеспечение этических норм взаимоотношений

25. 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

26. Как называется деятельность работодателя, связанная с трудоустройством высвобождаемых работников?

- а) аутплейсмент**
- б) оборачиваемость персонала
- в) аутсорсинг
- г) хэдхантинг

27. 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.

28. Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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.

29. Кадровая политика, реагирующая в последний момент на возникающие кадровые проблемы – ...

- а) пассивная;
- б) реактивная;**
- в) рациональная;
- г) активно-рациональная.

30. Какие факторы необходимо учесть при формировании кадровой политики организации?

- а) факторы внешней среды;**
- б) ситуационные факторы;
- в) технические факторы;
- г) личностные факторы.

31. Как называется кадровая политика, при которой руководство организации не имеет четко разработанной программы действий в отношении персонала:

- а) реактивная;
- б) превентивная;
- в) авантюристическая;
- г) пассивная.**

32. Что является целью кадровой политики организации? Выберите верный ответ:

- а) обеспечение текущих и перспективных потребностей организации в персонале требуемого количества и качества;**
- б) снижение текучести кадров;
- в) проведение успешной адаптации персонала;
- г) снижение затрат на персонал.

33. 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

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



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- 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.**

35. К группе экспертных методов для определения потребности в кадрах относят:

- а) **метод Дельфи;**
- б) метод Альфа;
- в) шкалирования;
- г) аттестация.

36. Какие из описанных методов относятся к качественным при определении потребности в персонале?

- а) **проведение социологических исследований, целью которых является определение удовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы;**
- б) расчет коэффициента текучести;
- в) спецоценка условий труда
- г) все ответы верны.

37. Что отражает план человеческих ресурсов?

- а) **количество, функции, квалификацию, места работы персонала в планируемом долгосрочном периоде;**
- б) квалификацию и расстановку персонала в планируемом среднесрочном периоде;
- в) количество персонала в планируемом оперативном периоде.

38. 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

39. Выберите внешний источник покрытия потребности в персонале:

- а) различные профессиональные ассоциации и объединения;
- б) ученики школ;
- в) перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень в 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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

г) **использование аутстаффинга.**

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

- а) становление
- б) зрелость
- в) сокращение и реорганизация
- г) рост

1-а,2-г,3-б,4-в

41. 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

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

Ответ Япония

43. Креативными способностями обладает:

- а) инноватор
- б) каждый человек**
- в) менеджер
- г) специалист

44. 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



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

45. 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

46. В каких технологиях управления человеческими ресурсами могут применяться цифровые продукты?

- а) во всех технологиях**
- б) обучении персонала
- в) адаптации персонала
- г) управлении мотивацией

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

- А) эффективной кадровой политики своего предприятия**
- Б) новых видов продукции
- В) программы найма
- Г) инновационной стратегии

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

- а) Трудовой кодекс
- б) Устав организации
- в) Научные публикации**
- г) Официальный сайт Росстата

49. В концепции человеческих ресурсов центральной характеристикой работника является его:

- а) способность к труду;
- б) интеллект;**
- в) психофизиологические особенности;
- г) умение составлять резюме.

50. 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.

51. Целью какой подсистемы является своевременное обеспечение человеческими ресурсами требуемого качества и количества для реализации принятых стратегий 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. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- а) подсистемы использования человеческих ресурсов
- б) подсистемы адаптации человеческих ресурсов
- в) подсистемы формирования человеческих ресурсов

52. Одной из наиболее актуальных задач в сфере управления персоналом в настоящее время является повышение производительности труда

- А) да
- Б) нет
- В) только для отдельных предприятий

53. Одной из наиболее острых проблем в сфере управления персоналом является избыток молодых кадров

- А) да
- Б) нет
- В) только для отдельных регионов

3.2.2. 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.
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.



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

15. Тенденции и проблемы мотивации персонала различных возрастных категорий.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно на экзамене обучающийся отвечает на 1 вопрос для собеседования или тест из 20 вопросов.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания вопроса для собеседования

Отлично/ 30-40 баллов	Хорошо/ 20 -29 баллов	Удовлетворительно/ 10-19 баллов	Неудовлетворительно/ 0-9 баллов
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущность и взаимосвязи проблем в сфере управления человеческими ресурсами, умеет аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, но допускает несущественные неточности, умеет изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
-----------------------	--------	-------	-------	----------



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Баллы	30-40	20-29	10-19	0-9
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания курсовой работы

Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки знаний студентов: оценка от 0 до 60 баллов выставляется руководителем курсовой работы, баллы от 0 до 40 выставляются по результатам защиты курсовой работы.

5. Критерии для оценки курсовых работ

Критерии качества курсовой работы	9-10 баллов	6-8 баллов	3-5 баллов	0-2 балла
Ведение				
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 не вполне четкую формулировку	Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко не определены	Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречивы
Теоретическая часть				
Глубина раскрытия темы, умение критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные	представлен и глубоко критически проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы	представлен и систематизирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, слабо	Поверхностное раскрытие темы, не аргументированы собственные суждения и оценки;	Тема не раскрыта



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

суждения и оценки (УК-1, ПК-3)	изучены системно, аргументировано сформулированы собственные суждения и оценки.	аргументированы собственные суждения и оценки;		
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

Аналитическая часть

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, диаграмм (УК-1)	Материал систематизирован с применением достаточного количества авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее восприятие текстового материала	Материал систематизирован с применением отдельных авторских схем (графиков, таблиц, диаграмм)	Для систематизации материала использованы не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников	Схем, графиков, таблиц, диаграмм нет, либо не указаны их источник



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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
Критерии качества защиты курсовой работы				
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 иллюстративного	Имеет хорошо оформленный	Имеет презентацион	Имеет презентацион	Не имеет презентаци



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. 21	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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

При итоговой оценке сформированности компетенций применяется балльно-рейтинговая система.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. **Высокий уровень сформированности компетенций** соответствует оценке отлично (91-100 баллов):

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: сформированы системные знания о проблемах управления человеческими ресурсами, студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

2. **Средний уровень** соответствует оценке хорошо (76-90 баллов):

- предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируется общее понимание проблем управления человеческими ресурсами, умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями.

3. **Базовый уровень** соответствует оценке удовлетворительно (61-75 баллов):

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о проблемах управления человеческими ресурсами, умение ориентироваться в методах их анализа.

4. **Низкий уровень** соответствует оценке неудовлетворительно (менее 61 балла).

- предполагает несформированность представлений о проблемах управления человеческими ресурсами, неумение ориентироваться в методах их анализа.

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