

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:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322929

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению
подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Б1.В.1 Операционные процессы кадрового менеджмента

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 образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению
подготовки 38.04.02 «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 образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению подготовки 38.04.02 «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 Операционные процессы кадрового менеджмента

Семестр (семестры) изучения: для очной – 3 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Операционные процессы кадрового менеджмента» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1 Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами; Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик; Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности; Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управления человеческими ресурсами	Знать – основные теоретические подходы к психологическому консультированию; - современные технологии управления персоналом; - понятие и содержание кадровой работы в организации; - понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам. Уметь – эффективно выстраивать систему оценки персонала; - оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия. Владеть – навыками анализа кадровой работы в организации; - методами кадрового консалтинга; - навыками оценки эффективности работы с персоналом; - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
---	---	--	---------	---------------	----------------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению
подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ПК-1 Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Знать: основные теоретические подходы к психологическому консультированию; - современные технологии управления персоналом; - понятие и содержание кадровой работы в организации; - понятие консалтинга и требования к бизнес-консультантам.	1. Основы операционных процессов в менеджменте. 2.Связь операционной деятельности и кадрового менеджмента.	Очная, заочная -3	1-11	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: эффективно выстраивать систему оценки персонала; - оценивать сотрудников с целью подбора, адаптации и применения целевых конфигураций профессионального взаимодействия	3. Сущность и содержание кадрового менеджмента. 4. Кадровые функции руководителя организации в кадровом менеджменте.		12-15	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
	Владеть: навыками анализа кадровой работы в организации; - методами кадрового консалтинга; - навыками оценки эффективности работы с персоналом; - навыками выявления наиболее острых социально-трудовых проблем организации, находить пути их решения	5. Должностное развитие персонала организации. 6. Результативность и эффективность современных технологий развития персонала.		16	Задание открытого типа с развернутым ответом
				17-18	Задание открытого типа

3.2 Содержание оценочных средств



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Операционные процессы в кадровом менеджменте – это:

- а) система организации документооборота в организации;
- б) система методов, инструментов управления персоналом в организации;
- с) система администрирования процессов управления персоналом в организации

Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

- а) коллективная форма управления
- б) условия работы и охрана труда
- в) имидж организации

Задание 3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

- а) социальная
- б) психологическая
- в) физиологическая

Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

- а) комплексная
- б) экспрессивная
- в) пролонгированная

Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

- а) децентрализованный
- б) демократический
- в) бюрократический

Задание 6. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Операционное управление персоналом – это:

- а) система администрирования кадровых процессов;
- б) документооборот, затрагивающий процессы управления персоналом
- в) система вспомогательных функций и процессов взаимодействия с внешними факторами организации

Задание 7. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
- б) заключительной ступенью кадрового контроллинга
- в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым

контроллингом

Задание 8. Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

- а) эффективность рекрутера +
- б) интенсивность набора



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в) оптимальность набора

Задание 9. (Задание закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:

- а) таблица
- б) график
- в) модель

Задание 10 (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Коммуникационный процесс в управлении персоналом:

- а) канал, средство передачи информации
- б) получатель информации
- в) отправитель, собирающий и передающий информацию

Задание 11. (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Внешние консультанты не могут работать в ...

- а) ассоциации консультантов
- б) организации-клиенте
- в) консультирующей организации

Задание 11. (закрытого типа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ

Организационное воздействие как один из способов административно-правовых методов:

- а) обобщают необходимые и разрешенные законодательно приемы психологического воздействия на персонал для координации действий сотрудников в процессе совместной производственной деятельности
- б) направлено на достижение поставленных целей управления, соблюдение требований внутренних нормативных документов и поддержание заданных параметров системы управления путем прямого административного регулирования
- в) основано на действии утвержденных внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала

Часть 2. База тестовых вопросов **открытого типа**

Задание 12. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Назовите один из основных приемов группы экономических методов: _____

Задание 13. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Назовите один из основных приемов группы административных методов: _____

Задание 14. (Задания открытого типа с кратким ответом)



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Основная функция менеджера по организации операционных процессов управления персоналом:

разработка _____ администрирования процессов кадрового менеджмента

Задание 15. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Различие между бизнес-процессами и операционными процессами кадрового менеджмента состоит: _____

Задание 16. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Разделите функцию кадрового менеджмента - оценку персонала: на процедуры, процедуру на операции

Задание 17. (Задание открытого типа)

В чем измеряются показатели результативности руководителя кадровой службы?

Что является правовой основой их измерения?

Задание 18. (Задание открытого типа)

Постройте процесс профессионального развития персонала, разделив его на функции, процедуры, операции

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачет)

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 11 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 55 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов

Всего заданий – 18.

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 – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	С	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
2	Б	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
3	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
4	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
5	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
6	А	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
7	Б	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
8	А	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
9	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
10	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
11	В	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
12	Повышение заработной платы	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
13	Соблюдение правил внутреннего распорядка	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
14	механизма	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
15	Операционные процессы кадрового менеджмента регламентируют реализацию бизнес-процессов	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
16	Процедуры: составления графика аттестации персонала; формирование аттестационной комиссии, подготовка материалов к аттестации; операции: принятие решения на аттестационной комиссии; подведение итогов по результатам аттестации	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
17	количественные показатели, которые характеризуют выполнение функций руководителя согласно Положению кадровой службы	10 б – полное совпадение с верным ответом 5 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
18	Функция – обучение, профессиональная переподготовка	10 б – полное совпадение с верным ответом 5 б – частичное совпадение с верным ответом (часть



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента» по направлению
подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими
ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	персонала; Процедура – составление перспективного плана обучения, профессиональной переподготовки персонала; Операция – проведение оценки по результатам обучения персонала	задания решена верно) 0 б – остальные случаи
--	---	---

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

