

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:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

К.М.01.04 Диагностика и оценка персонала

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 инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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: К.М.01.04 Диагностика и оценка персонала

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 2 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 «К.М.01.04 Диагностика и оценка персонала» 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
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: теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая цели, задачи, принципы и нормативно-правовое регулирование процессов оценки. Уметь: применять традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала для решения кадровых задач с учётом специфики организации. Владеть: навыками организации и проведения процедуры оценки персонала (от подготовки до интерпретации результатов) с использованием системного подхода.
ПК-3 Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития.	ПК-3.1. 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.	Знать: теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая традиционные и современные методы, а также их роль в разработке стратегии управления человеческими ресурсами. Уметь: применять методы количественного и качественного анализа для выявления и систематизации проблем в управлении персоналом, опираясь на данные оценки и диагностики персонала. Владеть: навыками сбора, обработки и интерпретации информации, полученной в ходе диагностики и оценки персонала для планирования развития персонала и формирования кадровой стратегии.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 № _____

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
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая цели, задачи, принципы и нормативно-правовое регулирование процессов оценки.	1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала. 2. Технология проведения процедуры оценки персонала. 3. Традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала.	очная форма - 2	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				3-10	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: применять традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала для решения кадровых задач с учётом специфики организации.		очная форма - 2	21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				23	Задание открытого типа с развернутым ответом
Владеть: навыками организации и проведения процедуры оценки персонала (от подготовки до интерпретации результатов) с использованием системного подхода.	очная форма - 2	25, 26	Задания открытого типа с кратким ответом		
		29-31	Задание открытого типа задача		
ПК-3 Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления	Знать: теоретические основы диагностики и оценки персонала, включая традиционные и	1. Теоретические основы диагностики и оценки персонала. 2. Технология проведения процедуры оценки	очная форма - 2	2	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 № _____

человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения	современные методы, а также их роль в разработке стратегии управления человеческими ресурсами.	персонала. 3. Традиционные и современные методы диагностики и оценки персонала.		11-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа	
	Уметь: применять методы количественного и качественного анализа для выявления и систематизации проблем в управлении персоналом, опираясь на данные оценки и диагностики персонала.			очная форма - 2	22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
					24	Задание открытого типа с развернутым ответом
					27, 28	Задания открытого типа с кратким ответом
Владеть: навыками сбора, обработки и интерпретации информации, полученной в ходе диагностики и оценки персонала для планирования развития персонала и формирования кадровой стратегии.	очная форма - 2	32-34	Задание открытого типа задача			

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание, и соотнесите методы оценки персонала с их характеристиками. Для каждого метода из первого столбца выберите соответствующую характеристику из второго столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

<i>Методы оценки персонала</i>	<i>Характеристики</i>
А) Ассесмент-центр	Оценка сотрудника на основе анализа его карьерного пути, образования, опыта работы и личных достижений
Б) Метод 360 градусов	Комплексная оценка компетенций через деловые игры, кейсы и групповые



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	упражнения под наблюдением экспертов
В) КРІ (ключевые показатели эффективности)	Количественная оценка результатов работы по заранее установленным показателям, отражающим стратегические цели организации
Г) Биографический метод	Многосторонняя оценка сотрудника со стороны коллег, подчинённых, руководителей и иногда клиентов

А	Б	В	Г

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы проведения оценки по методу ассесмент-центра в правильной последовательности. от начального этапа к конечному. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Проведение оценочных упражнений: кейсов, деловых игр, групповых дискуссий.
2. Разработка критериев оценки и компетенций, которые будут тестироваться.
3. Анализ результатов и составление индивидуальных отчётов для участников.
4. Формирование списка участников ассесмент-центра и информирование их о процедуре.

--	--	--	--

Задание 3. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Деловая оценка - это:

- а) анализ затрат, связанных с наймом персонала
- б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- г) сравнение работников и показателей их деятельности между собой

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Процесс деловой оценки персонала не предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий:

- а) разработка методики деловой оценки и привязка к конкретным условиям организации



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» 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 № _____

- б) формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника
- в) определение места и времени проведения деловой оценки
- г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива

Задание 5. (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Предварительным этапом проведения деловой оценки является:

- а) подготовка руководителя к оценочной беседе с подсиненными сотрудниками
- б) сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектов оценки
- в) проведение оценочной беседы и подведение ее результатов
- г) формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию

Задание 6. (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:

- а) другим объектам воздействия
- б) самому себе
- в) другим объектам воздействия и самому себе
- г) определенным членам коллектива

Задание 7. (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Явной функцией деловой оценки является:

- а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям
- б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- в) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы
- г) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли

Задание 8. (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Невербальный тест - это тест на...

- а) понимание взаимосвязей различных предметов
- б) понимание текста, речи
- в) общий интеллект при ссылке на общие умственные и мыслительные способности кандидата,
- г) специфический интеллект

Задание 9. (*Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа*)

Метод оценки персонала, предполагающий сравнение сотрудников между собой лишь по отдельным показателям, называется:

- а) упорядочение рангов
- б) парные сравнения
- в) критический инцидент
- г) шкалирование



Задание 10. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Центр оценки это:

- а) здание в центре города, в котором проходит оценка персонала
- б) специально оснащенная комната в кадровой службе
- в) процесс установления стандартизированной оценки профессионального поведения персонала
- г) анализ кадровых данных

Задание 11. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- а) критический инцидент
- б) интервью
- в) упорядочение рангов
- г) кейсовая оценка

Задание 12. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками, называется:

- а) анкетный опрос
- б) ранжирование
- в) шкалирование
- г) упорядочение рангов

Задание 13. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Метод оценки персонала «ранжирование» предполагает:

- а) сравнение оцениваемых работников между собой другими методами и расположение по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания
- б) проставление оценок по шкале с балльными оценками
- в) сотрудники сравниваются между собой лишь по отдельным показателям
- г) сотрудник сравнивается с другим, работающим в паре

Задание 14. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- а) анкетный опрос
- б) интервью
- в) парные сравнения
- г) самооценка

Задание 15. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- а) может дать только другой человек, группа людей



- б) можно провести с помощью измерительных приборов
- в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей
- г) может проводить только непосредственный руководитель работника

Задание 16. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

В чем заключается основной недостаток аттестации?

- а) субъективизм
- б) высокая требовательность к аттестуемым
- в) высокая стоимость
- г) ухудшение морально-психологического климата в коллективе

Задание 17. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- а) знания
- б) качество выполнения работы
- в) способности к руководству
- г) возраст работника

Задание 18. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
- б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами
- г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя

Задание 19. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой метод диагностики персонала основан на количественной оценке результатов работы по заранее установленным показателям, отражающим стратегические цели организации?

- а) метод экспертных оценок
- б) КРІ (ключевые показатели эффективности)
- в) проективные тесты
- г) метод наблюдения

Задание 20. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Какой метод оценки персонала предполагает сбор мнений о сотруднике от коллег, подчинённых, руководителей и иногда клиентов?

- а) ассессмент-центр



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- б) метод 360 градусов
- в) биографический метод
- г) тестирование профессиональных навыков

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

Задание 21. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

Вставьте термин. _____ – — это процесс систематического сбора и анализа информации о сотруднике (его компетенциях, результативности, потенциале, мотивации и т.д.) с целью принятия управленческих решений: о продвижении, обучении, корректировке системы мотивации, включении в кадровый резерв и пр.

Задание 22. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

Вставьте термин. _____ – это инструмент комплексной диагностики персонала, включающий специально разработанные деловые игры, групповые дискуссии и тесты, в ходе которых участники демонстрируют реальные компетенции и поведенческие модели; позволяет оценить лидерские качества, стрессоустойчивость, навыки командной работы и принятия решений.

Задание 23. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Что является основной целью аттестации персонала?

Задание 24. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Перечислите методы оценки персонала? Назовите не менее четырех методов.

Задание 25. (Задание открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается до двух слов).

Как называется документ, регламентирующий порядок, сроки и методы проведения оценки персонала в организации?

Задание 26. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до трех слов).

Как называется итоговый документ, фиксирующий результаты оценки сотрудника и рекомендации по дальнейшим действиям?

Задание 27. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

В компании решили оценить профессиональные компетенции сотрудников с помощью стандартизированных тестов без учёта специфики рабочих задач и контекста деятельности. Считается ли такой подход оптимальным для объективной оценки персонала?

Задание 28. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Перед началом ассессмент-центра участникам подробно объясняют цели оценки, критерии оценивания и порядок проведения упражнений. Повышает ли такая



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

прозрачность процедуры уровень доверия сотрудников и снижает ли тревожность, влияя на достоверность результатов?

Задание 29. *(Задание открытого типа задача)*

После проведения ежегодной оценки методом «360 градусов» у нескольких сотрудников возникли конфликты с коллегами: они считают, что получили несправедливо низкие оценки из-за личных разногласий. Требуется проанализировать ситуацию и предложить способ минимизации субъективности в будущем. Вопрос: какие конкретные меры можно внедрить в процедуру оценки «360 градусов», чтобы снизить влияние субъективных факторов и межличностных конфликтов? Приведите 2–3 практических рекомендации.

Задание 30. *(Задание открытого типа задача)*

На вакансию ведущего инженера претендуют два кандидата с сопоставимым опытом. Один показал отличные результаты на тестировании профессиональных навыков, другой — на интервью по компетенциям. Руководителю нужно выбрать метод дополнительной оценки, чтобы принять обоснованное решение. Вопрос: какой метод дополнительной оценки (ассесмент-центр, кейс-задание, проверка рекомендаций и т. д.) будет наиболее объективным в этой ситуации? Аргументируйте выбор и кратко опишите, как организовать процедуру.

Задание 31. *(Задание открытого типа задача)*

В отделе продаж за последние три месяца резко снизились показатели выполнения плана. Руководитель просит HR-отдел провести экспресс-диагностику персонала, чтобы выявить причины спада и определить, связано ли это с компетенциями сотрудников. Вопрос: какие методы диагностики персонала наиболее эффективны в данной ситуации для быстрого выявления причин снижения показателей? Кратко обоснуйте выбор 2–3 методов.

Задание 32. *(Задание открытого типа задача)*

Компания перешла на систему грейдов. Должность «ведущий аналитик» относится к грейду 5 с «вилкой окладов» от 60 000 до 80 000 руб. Сотрудник с опытом 5 лет назначен на эту должность. Руководство решило установить ему оклад на уровне 75 % от максимальной вилки. Рассчитайте размер оклада сотрудника.

Задание 33. *(Задание открытого типа задача)*

В компании впервые проводят оценку персонала. Сотрудники нервничают, не понимают целей процедуры и опасаются увольнений. Вопрос: как снизить тревожность персонала перед оценкой?

Задание 34. *(Задание открытого типа задача)*

После оценки сотрудники получили общие формулировки («работает хорошо»), без конкретных рекомендаций. Мотивация упала. Вопрос: что исправить в процедуре обратной связи?

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 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 – 30 баллов

Всего заданий – 20.

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 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
	А	Б	В	Г		
1	2	4	3	1	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи	
2	2 4 1 3					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	Г					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Б					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Г					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	А					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	А					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	А					3 б - совпадение с верным 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 инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

		0 б - остальные случаи
14	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	оценка персонала ИЛИ Оценка персонала ИЛИ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	ассесмент-центр ИЛИ Ассесмент-центр ИЛИ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Определение соответствия компетенций сотрудника занимаемой должности	5 б – правильный вариант ответа 3б – частичное совпадение с правильным ответом 0 б – остальные случаи
24	КРІ (ключевые показатели эффективности), метод балльной оценки, система группировки (ранжирование сотрудников по уровню эффективности), метод «360 градусов», самооценка сотрудника, ассесмент-центр (деловые игры, кейсы, тесты), метод управления по целям, тестирование (профессиональное, психологическое, интеллектуальное), деловые и ролевые игры, проверка рекомендаций, анализ портфолио и достижений	5 б – правильный вариант ответа 3б – частичное совпадение с правильным ответом 0 б – остальные случаи
25	регламент оценки ИЛИ Регламент оценки ИЛИ РЕГЛАМЕНТ ОЦЕНКИ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	оценочный лист ИЛИ Оценочный лист ИЛИ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Нет ИЛИ нет ИЛИ НЕТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	Да ИЛИ да ИЛИ ДА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	- Ввести анонимное заполнение анкет — это снизит влияние личных отношений на оценки. - Использовать количественные шкалы с чёткими поведенческими индикаторами (например, 5-балльную шкалу с описанием для каждого	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

	балла). - Ограничить круг оценщиков теми, кто реально взаимодействует с сотрудником по рабочим вопросам. - Проводить обучающее мероприятие перед оценкой: разъяснять цели процедуры, правила заполнения анкет и важность объективности.	
30	Наиболее объективен ассесмент-центр: он комплексно оценит кандидатов через кейсы и деловые игры, имитирующие рабочие задачи, с оценкой по чётким критериям и участием независимых экспертов.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	Эффективны: 1) анализ КРІ — покажет конкретные пробелы в результатах; 2) структурированное интервью с сотрудниками — выявит проблемы в навыках или мотивации; 3) наблюдение/тайный покупатель — оценит качество работы с клиентами в реальном времени.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	Провести тестирование цифровой грамотности, анкетирование на готовность к изменениям и дать практические задания. Результаты помогут выявить группы сотрудников для обучения, пересмотра обязанностей или кадровых перестановок.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
33	провести общее собрание с разъяснением целей и принципов оценки, гарантировать конфиденциальность результатов	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
34	давать конкретные примеры успехов и зон роста, составлять индивидуальный план развития	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть 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



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Диагностика и оценка персонала» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено».

