



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

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 набора 2025

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

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 (зачета)
 - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

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: *3*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется *балльно-рейтинговая система*.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1	- Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Знать – современные технологии управления персоналом; понятие и содержание кадровой работы в организации. 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; навыками оценки эффективности работы с персоналом.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.1 Виды оценочных средств*

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	ПК-1 Знать – особенности развития системы кадрового менеджмента. Уметь – анализировать Цели, функции и организационная структура системы кадрового менеджмента. Владеть – способностью оценки взаимодействия людей в процессе управления.	Основы операционны х процессов в менеджменте	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседо вания)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3,4,5
2	ПК-1 Знать – роль и задачи управления персоналом в управлении предприятием. Уметь – анализировать принципы управления персоналом. Владеть – навыками функционального разделения труда и организационная структура службы управления персоналом.	Связь операционно й деятельности и кадрового менеджмента	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседо вания)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №6,7,8,9,10
3	ПК-1 Знать – факторы, влияющие на планирование потребности в персонале при комплектовании кадров.	Сущность и содержание кадрового менеджмента	Блок- схема, открытый тест, вопросы для	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №11,12,13,14, 15,16,17,18



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

	<p>Уметь – применять современные тенденции в развитии кадрового обеспечения системы управления кадрами.</p> <p>Владеть – способностью формирования продуктивных технологий в деловом общении.</p>		устного опроса (собеседования)	
4	<p>ПК-1</p> <p>Знать – теоретические положения формирования мотива.</p> <p>Уметь – анализировать факторы, формирующие мотивацию поведения в процессе трудовой деятельности.</p> <p>Владеть – навыками стратегии эффективного управления персоналом</p>	Кадровые функции руководителя организации в кадровом менеджменте	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №19,20,21, 22,23,24,25
5	<p>ПК-1</p> <p>Знать – предпосылки и факторы процесса обучения персонала.</p> <p>Уметь – управлять подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации персонала.</p> <p>Владеть – навыками внедрения специальных и индивидуальных программ подготовки резерва персонала.</p>	Должностное развитие персонала организации	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №26,27,28,29, 30,31, 32, 33,34
6	<p>ПК-1</p> <p>Знать – методы оценки</p>	Результативность и	Проект, открытый	Закрытый тест, Теоретические



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

эффективности управления персоналом. Уметь – анализировать направления оценки: результативность, эффективность, полезность. Владеть – навыками выявления задач учета, анализа и планирования затрат на персонал.	эффективнос ть современных технологий развития персонала	тест, вопросы для устного опроса (собеседо вания)	вопросы к зачету №35,36,37,38, 39,40
ПК-1	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

**Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹

1. Сущность и предмет кадрового менеджмента.
2. Исследования кадрового менеджмента и пути их внедрения в практику управленческой деятельности.
3. Кадровая политика организации.
4. Операционные процессы управленческой деятельности.
5. Социальная ответственность организации: понятие, формы проявления. Проблемы социальной ответственности в современных условиях.
6. Внутренние переменные организации. Модель взаимосвязанности внутренних переменных. Основные аспекты

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

человеческой переменной.

7. Внешняя среда организации: характеристики внешней среды, факторы среды прямого и косвенного воздействия.

8. Направления и тенденции развития современного менеджмента.

9. Концепции, методы и модели управления коммерческих и некоммерческих организаций.

10. Измерение результатов по эффективности, результативности, экономии.

11. Процессный подход в менеджменте.

12. Система: понятие, типы.

13. Системный подход в менеджменте.

14. Ситуационный подход в менеджменте.

15. Миссия организации: понятие, предназначение, примеры.

16. Цели организации: понятие, функции, типология.

17. Планирование как функция менеджмента: понятие, задачи, принципы, виды.

18. Организация как сложная социально-экономическая система.

19. Горизонтальное и вертикальное разделение труда.

20. Организационная структура управления: понятие, сущность, принципы построения.

21. Содержание управленческой деятельности руководителя

22. Технология целеполагания «дерево целей» и основные правила его построения.

23. Делегирование полномочий: линейные и штабные полномочия.

24. Роль ответственности в организации взаимодействия и использовании полномочий.

25. Мотивация как функция менеджмента: понятия, виды, методы и средства осуществления.

26. Контроль как функция менеджмента: понятие, задачи, принципы, виды.

27. Процесс контроля и его этапы.

28. Способы повышения эффективности контроля.

29. Коммуникации в организации: понятие, виды, формы.

30. Процесс коммуникации и его этапы. Проблема обратной связи и пути её решения.

31. Содержание и виды управленческих решений.

32. Процесс принятия управленческого решения.

33. Классификация стилей руководства.

34. Власть в организации: понятие, виды (источники, формы).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

35. Лидерство: понятие, основные концепции.
36. Менеджер в организации. Управление организацией по уровням менеджмента.
37. Компетентность менеджера: понятие, содержание.
38. Авторитет менеджера: источники, составляющие.
39. Организационная культура: понятие, функции, элементы, типология.
40. Влияние культуры на организационную эффективность.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Основы операционных процессов в менеджменте	1. Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации. 2. Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации. 3. Разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Характеристика методов исследования поведения личности в различных видах общения. - Выделения навыков управления собой и другими людьми. Взаимосвязь их в деловом общении.
2	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме:	1. Трактовка понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». 2. Предмет изучения операционной

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	Связь операционной деятельности и кадрового менеджмента	деятельности и кадрового менеджмента. Основное содержание операционной деятельности и кадрового менеджмента. 3. Характеристика разработок зарубежных и отечественных авторов по проблемам кадрового менеджмента. 4. Место и роль курса в системе подготовки специалиста-менеджера. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Самооценка и оценка личностных и деловых качеств человека в процессе делового общения. - Перцептивные психологические процессы, их значение в формировании личности и в межличностном общении.
3	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Сущность и содержание кадрового менеджмента	Используя теоретико-методологические основы содержание кадрового менеджмента в организации, разработать и представить блок-схему «Техническое задание кадрового менеджмента в фирме». Рассмотреть основные характерные черты рыночных отношений и их влияние на управление человеческими ресурсами
4	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Кадровые функции руководителя организации в кадровом менеджменте	Используя теоретико-методологические основы консультационной деятельности, разработать и представить блок-схему «Модель руководства». Рассмотреть особенности поведенческих ролей руководителей разных уровней. Дать характеристику взаимодействию руководителя и подчиненных, раскрыть их обязанности и права, характер принятия решений.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 10 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

5	<p>Деловая ситуация (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: Должностное развитие персонала организации</p>	<p>Используя теоретико-методологические основы содержание кадрового менеджмента в организации, разработать и представить сценарий деловой ситуации «Модели развития персонала организации» с учетом следующих аспектов:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Кадровое планирование.2. Разработка профессиональных квалификационных требований к персоналу.3. Набор и отбор персонала.4. Определение системы стимулирования.5. Подбор и расстановка кадров.6. Профессиональная адаптация.7. Профессиональная подготовка и переподготовка.8. Аттестация и оценка персонала.
6	<p>Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Результативность и эффективность современных технологий развития персонала</p>	<p>Используя теоретико-методологические основы управленческого консультирования, разработать и представить проект «Результативность и эффективность технологии развития персонала». Раскрыть основные элементы: определение результативности; сущность прямых и косвенных результатов; критерии результативности</p>

3.2.3 База вопросов итогового теста³

1. К социально-психологической группе относятся приёмы воздействия:

- а) проведение тренингов по сплочению коллектива +
- б) правила внутреннего трудового распорядка

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 11 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в) повышение заработной платы

2. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:

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

3. Наиболее краткой по времени протекания является адаптация:

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

4. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

- а) 19 +
- б) 15
- в) 25

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

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

6. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам:

- а) Центральный институт труда
- б) Центральное бюро нормативов по труду +
- в) Государственная система управления трудовыми ресурсами РФ

7. Сущность личности человека проявляется в:

- а) нравственной воспитанности
- б) знаниях, навыках и умениях
- в) поступках и действиях +



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 12 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

8. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

- а) 35 +
- б) 40
- в) 50

9. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

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

10. Планирование потребности в персонале является:

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

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

- а) эффективность рекрутера +
- б) интенсивность набора
- в) оптимальность набора

12. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

- а) способности
- б) пригодность +
- в) компетентность

13. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

- а) компромисс и решение проблемы +
- б) уклонение от проблемы конфликта
- в) сглаживание

14. Что понимается под управлением:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 13 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) планомерное воздействие на некоторый объект с целью изменения его свойств +
- б) планомерное воздействие на некоторый объект с целью достижения определенного результата
- в) управление движением объекта

15. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию — это ... кадров:

- а) текучесть +
- б) издержки
- в) переход

16. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой:

- а) традиционный календарь-ежедневник, имеющий сетку часов
- б) лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы +
- в) традиционный календарь-ежедневник

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

- а) таблица
- б) график
- в) модель +

18. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах:

- а) склонность
- б) мотивация +
- в) мышление

19. Конфликтная ситуация становится управляемой путем использования методов:

- а) структуры системы вознаграждений
- б) общеорганизационных комплексных целей
- в) разъяснения требований к работе +

20. Структура персонала организации:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 14 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
- б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку +
- в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

21. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда +
- б) удовлетворенность трудом
- в) уровень квалификации

22. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся качества:

- а) коммуникативные
- б) профессионально важные +
- в) интеллектуальные

23. Трудовые ресурсы включают:

- а) лица, желающие работать
- б) лица, участвующие в труде
- в) население, способное к труду +

24. Менеджер в выполнении управленческой роли:

- а) связующее звено
- б) главный руководитель +
- в) приемник информации

25. Коммуникационный процесс в управлении персоналом:

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

26. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация
- б) самоопределение +
- в) подготовка



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 15 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

27. Высоккоквалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме:

- а) эксперт +
- б) умелец
- в) мастер

28. К внешним факторам управления персоналом относится:

- а) стиль руководства
- б) подбор персонала
- в) наличие конкурентов +

29. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

- а) руководитель +
- б) служащий
- в) сотрудник

30. Основное качество при формировании резерва по выдвижению:

- а) способность к обучению
- б) убежденность в работе +
- в) организаторские способности

31. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»:

- а) Тейлор +
- б) Вебер
- в) Бебидж

32. Предмет труда объекта управления:

- а) информация
- б) готовая продукция +
- в) функция управления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 16 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

33. В качестве основных административных методов управления выступает система заработной платы и премирования, которая должна быть максимально связана с результатами деятельности, так ли это:

- а) да
- б) лишь отчасти
- в) нет +

34. Методы менеджмента отличаются один от другого своей:

- а) мотивационной характеристикой +
- б) структурой
- в) давностью разработки

35. 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 +

36. Основным ограничением при выборе административных методов является необходимость их соответствия:

- а) морально-этическим нормам
- б) правовым нормам +
- в) уставу предприятия

37. Административные методы подразделяются на:

- а) обязательные, необязательные
- б) функциональные, правовые, условные
- в) организационные, распорядительные, дисциплинарные +

38. Метод управления:

- а) совокупность приемов и способов воздействия на объект управления +



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 17 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

б) технология управления предприятием

в) система мотивации на предприятии

39. Назовите один из основных приемов группы экономических методов:

- *Повышение заработной платы*

40. Назовите один из основных приемов группы административных методов:

- *Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка*

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На третьем этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 18 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «Операционные процессы кадрового менеджмента». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.
Максимальное количество баллов – 30.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 19 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 4 балла - доклад по 1 баллу) (4балла – по 1 баллу за доклад)	4
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки несущественны (6 заданий по 4 балла)	24
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 3 балла)	18
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 20 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (девять заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20	18	15	10	менее 10
выполненных	выполненных	выполненных	выполненных	выполненных
заданий	заданий	заданий	заданий	заданий
(100%)	(90%)	(75%)	(50%)	

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные системные элементы кадрового консалтинга, с учетом использования успешных практик.

Уметь:

– определять работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности;

- разрабатывать этапы внедрения и реализации системы кадрового консалтинга.

Владеть:

- методами, способами, инструментами разработки системы кадрового



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 21 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

консалтинга.

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся **очно** отделения в рамках дисциплины «**Операционные процессы кадрового менеджмента**» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 22 из 23	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций соответствует оценке **незачтено**.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет 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. 23 из 23

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____