



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств
по дисциплине

Наименование дисциплины

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки

**27.03.03 Системный анализ и управление
Бизнес-моделирование и процессная
аналитика**

Присваиваемая квалификация
бакалавр

Форма обучения
Очная, Очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Семестр изучения: 6 семестр – очно, 8 семестр – очно-заочно

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: балльно-рейтинговая

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами»
направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Знать: основы организации социального взаимодействия, в том числе с учётом возрастных и гендерных особенностей; современные технологии взаимодействия с учётом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности. УК-3.2. Уметь: организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности	<u>Знать:</u> основы организации социального взаимодействия, в том числе с учётом возрастных и гендерных особенностей; современные технологии взаимодействия с учётом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности. <u>Уметь:</u> организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия. <u>Владеть:</u> методами организации конструктивного социального взаимодействия; способность организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества с учётом возрастного и индивидуального

ПК-7	Способен выявить заинтересованные стороны и участников процесса, проанализировать зоны их ответственности, организовать взаимодействие между ними	<p>участников социального взаимодействия. УК- 3.3 Владеть: методами организации конструктивного социального взаимодействия; способностью организовывать и управлять ситуациями общения и сотрудничества с учётом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников.</p> <p>ПК- 7.1 Знать: методологию научных исследований в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей. ПК- 7.2 Уметь: анализировать задачи в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей. ПК- 7.3 Владеть: навыками решения задач в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей.</p>	<p>развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников.</p> <p><u>Знать:</u> методологию научных исследований в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей. <u>Уметь:</u> анализировать задачи в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей. <u>Владеть:</u> навыками решения задач в области математического и программного обеспечения вычислительных машин, комплексов и компьютерных сетей.</p>
------	---	--	---



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы	Контролируемые компетенции	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	Введение в управление человеческими ресурсами	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос тест
2	Основы организации использования человеческих ресурсов компании	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос тест
3	Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос тест
4	Развитие человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос тест
5	Правовое обеспечение управления человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос тест



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

6	Управление мотивацией и системами вознаграждения персонала компании	УК-3 ПК-7	Базовый тест, эссе-реферат	открытый вопрос, тест
---	---	--------------	----------------------------	-----------------------

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1 База вопросов для оценки порогового уровня, для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1. Понятие «управление человеческими ресурсами».
2. Понятие «Персонал фирмы» и его характеристика.
3. Классические теории управления персоналом.
4. Теории человеческих отношений.
5. Теории человеческих ресурсов.
6. Принципы управления человеческими ресурсами.
7. Организация труда как элемент организации бизнес процессов.
8. Основные принципы нормирования, разделения и кооперации труда.
9. Планирование использования человеческих ресурсов компании.
10. Организационное проектирование системы управления персоналом в коммерческой организации.
11. Учет и управление эффективностью использования человеческих ресурсов организации.
12. Определение потребности фирмы в человеческих ресурсах.
13. Набор и отбор персонала компании.
14. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: аутсорсинг, аутстаффинг и аутплейсмент персонала.
15. Аттестация и расстановка кадров.
16. Формирование системы профессиональной адаптации персонала на рабочем месте.
17. Договорное регулирование найма, использования и высвобождения персонала в коммерческих организациях.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

18. Формирование кадрового резерва компании.
19. Обучение и развитие персонала.
20. Управление индивидуальной деятельностью сотрудника. Развитие карьеры.
21. Лидерство в организации.
22. Командообразование.
23. Управление конфликтами на предприятии.
24. Формирование организационной культуры предприятия.
25. Трудовое право как регулятор управления человеческими ресурсами.
26. Механизм социального партнерства в сфере труда.
27. Правовое регулирование условий труда в российских компаниях.
28. Дисциплинарные отношения в процессе труда.
29. Мотивация персонала.
30. Вознаграждение персонала и оплата труда.
31. Организационная культура.
32. Формирование стабильного персонала.
33. Организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами.
34. Оценка эффективности реализации кадровых решений.

Варианты экзаменационного теста составлен на основе экзаменационных вопросов.

Пример варианта теста.

Вариант 1.

1. К основным функциям HR-менеджмента в современной компании не относится:
 - А) мотивация, стимулирование трудовой деятельности персонала, организация труда и соблюдение этики трудовых отношений, управление конфликтами и стрессами в трудовом коллективе с целью повышения качества трудовой деятельности персонала;
 - Б) управление эффективностью труда посредством оценки и аттестации работников;
 - В) управление системами вознаграждения - развитие систем оплаты труда на



основе равенства, справедливости и прозрачности

Г) организация системы взаимоотношений как на отраслевом уровне, так и внутри самой компании.

2. Человеческие ресурсы – это:

А) одна из основных частей ресурсов организации, её персонал;

Б) ресурсы человека, потенциальные возможности - физические, профессиональные, интеллектуальные, духовные, - позволяющие участвовать в синергетическом эффекте организации;

В) трудоспособное население, из состава которого отбирается персонал организации.

3. Кто из перечисленных авторов является представителями школы научного управления:

А) Ф.У. Тейлор;

Б) М.П. Фоллет;

В) Ф. Гилберт;

Г) М.Вебер;

Д) Г. Гант.

4. Под кадровой политикой организации понимают:

А) процесс воспитания у персонала качеств, соответствующих организационной культуре предприятия;

Б) стратегическую линию поведения в работе с персоналом, набор основополагающих принципов;

В) перспективный план комплектования кадрами предприятия.

5. Вывод сотрудников из штата компании и перевод их в специализированную компанию с сохранением за ними их обычного рабочего места и должностных обязанностей – это:

А) аутстаффинг персонала;

Б) аутстейтинг персонала;

В) аутсорсинг персонала;

Г) аутплейсмент персонала.

6. Аттестация – это:

А) отчёт работника по итогам деятельности за определённый период;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- Б) периодическое определение степени соответствия уровня квалификации работника квалификации выполняемой им работы (функции);
- В) проведение квалификационного экзамена с выдачей соответствующего документа.
7. Планируемые продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и общественностью называется:
- А) имидж организации;
- Б) организационная эмпатия;
- В) фирменный стиль организации;
- Г) паблик рилейшенз.
8. Создание максимально эффективной, гибкой и продуктивной команды внутри компании называется:
- А) имплоишип;
- Б) грейдинг;
- В) лизинг;
- Г) тимбилдинг.
9. Совокупность базовых представлений, разделяемых большинством членов организации или её активным ядром, которые служат средством внутренней регуляции и программирования организационного поведения индивидов или группы на символическом уровне называется:
- А) этический кодекс поведения персонала организации;
- Б) организационная культура;
- В) культура производственного поведения;
- Г) корпоративное управление.
10. Вида разделения труда могут быть:
- А) технологическим;
- Б) функциональным;
- В) квалификационным;
- Г) любым из выше перечисленных.
10. Открытый вопрос: Планирование использования человеческих ресурсов компании.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.2.2 Тесты для контрольной аттестации

Тестовые задания.

Тестовые задания могут быть двух типов:

А) закрытые - предполагают выбор только одного из предложенных вариантов ответов;

Б) открытые - предполагают свободный ответ на поставленный вопрос.

Тестовые задания (тип А) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Инструкция.

Все задания предполагают выбор только одного из предложенных четырёх вариантов ответов, но наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно ошибочны: они могут касаться частных случаев, содержать неточности и т.д. В качестве верного предполагается ответ:

- а) правильный по существу;
- б) наиболее точный из предложенных;
- в) наиболее полный;
- г) лучше сформулированный.

1. Управление человеческими ресурсами (HR-менеджмент) определяется как:

- А) стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации;
- Б) стратегический и целостный подход к управлению людьми, которые коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей;
- В) тактика управления наиболее персоналом организации (предприятия), который вносит свой вклад в достижение организационных целей;
- Г) стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей.

2. Целью управления человеческими ресурсами является:

- А) совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;
- Б) принятие на работу, удержание, мотивация, компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;
- В) мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании;

Г) принятие на работу, удержание, мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели компании.

3) К основным функциям HR-менеджмента в современной компании не относится:

А) мотивация, стимулирование трудовой деятельности персонала, организация труда и соблюдение этики трудовых отношений, управление конфликтами и стрессами в трудовом коллективе с целью повышения качества трудовой деятельности персонала;

Б) управление эффективностью труда посредством оценки и аттестации работников;

В) управление системами вознаграждения - развитие систем оплаты труда на основе равенства, справедливости и прозрачности

Г) организация системы взаимоотношений как на отраслевом уровне, так и внутри самой компании.

4. Научно обоснованная величина затрат труда, необходимая для выполнения одним рабочим или группой рабочих одной единицы работ в конкретных организационно-технических условиях; либо научно обоснованная величина результатов труда одного работника или группы рабочих в конкретных организационно-технических условиях, достигаемую за определенный период времени – это:

А) норма управляемости;

Б) норма труда;

В) норма обслуживания;

Г) норма производственной силы (рабочего предприятия).

5.

- это формула:

А) нормирования управляемости персонала;

Б) нормирования материального вознаграждения;

В) нормативной зависимости;

Г) нормы обслуживания.

6. Вида разделения труда могут быть:

А) технологическим;

Б) функциональным;

В) квалификационным;



Г) любым из выше перечисленных.

7. - это формула:

А) коэффициента производительной силы;

Б) коэффициента кооперации труда;

В) коэффициента эффективности персонала;

Г) коэффициента эффективности внешних сотрудников.

8. - это формула:

А) показателя производительности труда;

Б) показатель трудовой интеграции;

В) показатель трудовой интенсивности на производстве;

Г) обратного показателя эффективности труда.

9. - это формула:

А) полной численности вспомогательных рабочих;

Б) показателя численности в дополнительных рабочих;

В) показатель численности общей персонала на предприятии;

Г) показатель численности сокращаемого персонала.

10. К методам поиска нового сотрудника не относятся:

А) поиск среди родственников и знакомых или по рекомендациям близких людей;

Б) привлечение сотрудников из других организаций, «переманивание» персонала;

В) обращение в изотерические организации;

Г) обращение в рекрутинговые организации.

11. Вывод сотрудников из штата компании и перевод их в специализированную компанию с сохранением за ними их обычного рабочего места и должностных обязанностей – это:

А) аутсорсинг персонала;

Б) аутстейтинг персонала;

В) аутстаффинг персонала;

Г) аутплейсмент персонала.

12. В работе по обучению персонала не является основным этапом, требующие подготовки и принятия управленческих решений.

А) постановка целей обучения;

Б) определение потребности в обучении;

В) определение потребностей персонала;

Г) оценка эффективности обучения персонала.

Тестовые задания (тип Б) по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Инструкция.

Необходимо ответить на ряд вопросов. Ответ на вопрос должен быть исчерпывающим, но не более чем на одну страницу (формата А 4). Ответ на вопрос засчитывается, если на основе анализа учебного материала дан полный ответ по существу вопроса.

Вариант № 1.

1. Раскройте пирамиду потребностей А. Маслоу.
2. Перечислите и раскройте инструменты организации труда.
3. Что характеризуют данные формулы: , назовите их компоненты?
4. Какие задачи решает планирование использования человеческих ресурсов (персонала) фирмы?
5. Назовите и раскройте виды организационных структур управления производственными коммерческими организациями.
6. Дайте определение понятию «управление человеческими ресурсами» (HR-менеджмент).
7. Дайте определение понятию «персонал фирмы».
8. Назовите основные положения по управлению персоналом с точки зрения Фредерика Тейлора.
9. Назовите основные черты теории человеческих отношений Элтона Мэйо.
10. Назовите авторов теорий человеческих ресурсов в контексте научных представлений об управлении.

3.3. Темы для докладов (эссе-реферат) для текущей аттестации

Основные понятия по управлению человеческими ресурсами.

Теория потребностей А. Маслоу.

Задачи планирования и использования человеческих ресурсов фирмы.

Основные положения по управлению персоналом с точки зрения Фредерика Тейлора.

Принципы управления человеческими ресурсами.

Принципы административной деятельности управленческого персонала с точки зрения Анри Файоля.

Производительности труда и её компоненты.

Аутсорсинга персонала.

Последовательность действий по проведению аттестации кадров.

Набором персонала.

Аутстаффинг персонала.

Аутплейсмент персонала.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Виды аттестации персонала.

Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника в контексте развития его карьеры.

Общие требования при проектировании и оптимизации трудового процесса.

Основания для прекращения трудового договора в соответствии с ТК РФ.

Основные виды льгот персонала.

Испытательный срок при приёме на работу.

Источники трудового права.

Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

Показатели организационной культуры.

Условия командообразования.

Методы разрешения конфликтов на предприятии.

Мотивация труда.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1 Порядок проведения текущего контроля

Для аттестации студентов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате зачета (итоговая аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 60 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 30 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по

видам учебной деятельности в течение семестра.

1. Реферат – 10 баллов



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»
по специальности 27.03.03 Системный анализ и управление
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

2. Презентация к реферату – 10 баллов

3. Тест – 10 баллов

Критерии оценивания по видам работ:

Рефераты, презентация

Критерии:

1) содержательность (раскрыты все пункты, проведен анализ отрасли, сделаны выводы) – 5 баллов

2) оформление и оригинальность (работа выполнена аккуратно, представлена в срок, оригинальна не менее чем на 65%) - 5 баллов

3) презентация и защита работы (студент грамотно докладывает, в том числе при помощи презентации, о результатах проделанной работы, отвечает на все заданные вопросы) – 10 баллов

Тесты - проводятся один раз в течение семестра для оценки текущей успеваемости.

Каждый тест содержит 10 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильной ответенный вопрос студент получает 1 баллов.

4.2 .Порядок проведения промежуточной аттестации

II. Промежуточная аттестация (зачет) – 30 баллов

1. К зачету допускаются студенты, выполнившие все задания, и набравшие не менее 30 баллов в семестре. Если по итогам работы в семестре студент набрал меньше 30 баллов, то допуск к зачету остается на усмотрение преподавателя (экзаменатора) при условии выполнения всех предусмотренных программой видов работ.

2. Зачет проводится в письменном виде, предлагается билет из 3 теоретических вопросов. За правильный ответ на каждый вопрос начисляется по 10 баллов. Максимум баллов – 30 за зачет.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенции

50-60 баллов – зачтено

49 и менее – не зачтено



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

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

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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

«Управление человеческими ресурсами»

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

количество экземпляров документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Высокий уровень сформированности компетенций:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, способность использовать основы правовых знаний, анализировать главные этапы и закономерности развития права и управления, проблемы, теории и методы правового регулирования управленческой деятельности; умение ориентироваться в системе нормативно-правовых актов, регламентирующих профессиональную деятельность, использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности, владение терминологией и основными понятиями в праве.

2. Средний уровень:

- предполагает формирование компетенций на менее высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и толкования норм права, логически мыслить, вести научные дискуссии;

- работать с разноплановыми источниками;

3. Базовый уровень:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных направлений, проблем права и управления; движущие силы и закономерности исторического процесса;

Количество правильных ответов – не менее 50%.