

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

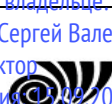
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 2026-09-13 09:43:13

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8522523



Министерство образования и науки Российской Федерации

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

Факультет заочного и дистанционного обучения

Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Организация деятельности служб управления персоналом

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

**«Управление человеческими ресурсами в социально-экономических
системах»**

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Заочная

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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 2 из 13	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**
 - 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 заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах»

Дисциплина: «Организация деятельности служб управления персоналом»

Семестр (семестры) изучения: для заочной формы обучения – 1 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В1. «Организация деятельности служб управления персоналом» 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-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности, и способы их достижения. УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	Знать: роль службы персонала в разработке стратегии развития организации и кадровой политики; принципы построения службы персонала Уметь: подвергать критическому анализу проделанную работу Владеть: навыками выявления стимулов для саморазвития
ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.1. Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами. ПК-1.2. Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик. ПК-1.3. Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности. ПК-1.4. Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управлению человеческими ресурсами.	Знать: основы научной организации нормирования труда, основные принципы формирования трудового коллектива; методику разработки организационной и функциональноштатной структуры персонала, основы организации труда Уметь: проектировать службу персонала, разрабатывать необходимое документационное обеспечение ее деятельности, оценивать эффективность деятельности службы персонала, разрабатывать направления совершенствования службы персонала Владеть: навыками организации эффективной групповой работы; методами разработки нормативных документов по работе с персоналом и оценки их исполнения на практике.

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

2.2. 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-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: роль службы персонала в разработке стратегии развития организации и кадровой политики; принципы построения службы персонала	1. Введение в предмет. История становления службы персонала в организации. 2. Организационное проектирование службы персонала 3. Совершенствование деятельности СУП с использованием функционально-стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ 4. Социальная и экономическая эффективность СУП	заочная форма – 1 семестр	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				3-16	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: подвергать критическому анализу проделанную работу	5. Личность и деятельность работников СУП. 6. Принятие решений по результатам оценки.	заочная форма – 1 семестр	19,20	Задание открытого типа с кратким ответом /вставить термин
				21,22	Задание открытого типа с развернутым ответом
				24	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: навыками выявления стимулов для саморазвития		заочная форма – 1 семестр	27,28	Задание открытого типа задача

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 5 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	Знать: основы научной организации нормирования труда, основные принципы формирования трудового коллектива; методику	1. Введение в предмет. История становления службы персонала в организации. 2. Организационное проектирование службы персонала 3. Совершенствование деятельности СУП с использованием	заочная форма – 1 семестр	17,18	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	разработки организационной и функциональноштатной структуры персонала, основы организации труда	функционально-стоимостного анализа. Функциональностоимостный анализ 4. Социальная и экономическая эффективность СУП			
	Уметь: проектировать службу персонала, разрабатывать необходимое документационное обеспечение ее деятельности, оценивать эффективность деятельности службы персонала, разрабатывать направления совершенствования службы персонала	5. Личность и деятельность работников СУП. 6. Принятие решений по результатам оценки.	заочная форма – 1 семестр	23	Задания открытого типа с кратким ответом
				25,26	Задание открытого типа с кратким ответом / данет
	Владеть: навыками организации эффективной групповой работы; методами разработки нормативных документов по работе с персоналом и оценки их исполнения на практике		заочная форма – 1 семестр		

2.3. Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

☐ ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 6 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

Прочитайте задание, и установите соответствие между этапом эволюции кадрового менеджмента и ролью службы персонала:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

Понятие	Содержание понятия
А) Начало XX века (1900-1920 гг.)	1. Расцвет «человеческих отношений» 2. Появление психологов на производстве, учет морального климата
Б) 1920 – 1940 гг (Эпоха Тейлоризма)	2. Персонал как человеческий капитал, развитие корпоративной культуры
В) 1950- 1960 гг.	3. Появление первых отделов кадров: делопроизводство, учет рабочего времени, охрана труда
Г) Конец XX века (1980-1990 гг.)	4. Борьба с текучестью персонала, внедрение конвейеров, система «кнута и пряника», отдел кадров как бюрократический придаток
А Б В Г	

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Составьте верную логическую последовательность этапов функционально-стоимостного анализа. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Информационный.
2. Творческий.
3. Рекомендательный.
4. Исследовательский.
5. Аналитический.
6. Внедренческий.

--	--	--	--	--	--

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

Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:

- а) кадровую технологию;

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 7 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

- б) стратегию управления человеческими ресурсами;
- в) кадровую политику;
- г) нет правильных ответов.

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

Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- а) кадрового менеджмента;
- б) кадрового маркетинга;
- в) кадрового аудита;
- г) нет правильных ответов.

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

К числу функций менеджера по персоналу относится:

- а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей;
- б) обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества;
- в) координирующая функция;
- г) все ответы верны.

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

Возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник – это...

- а) кадровый потенциал работника;
- б) трудовой потенциал работника;
- в) кадровый потенциал организации;
- г) профессионализм работника.

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

Расположите в хронологической последовательности этапы становления кадрового менеджмента:

- а) доктрина научной организации труда; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента; доктрина школы человеческих отношений;
- б) доктрина индивидуальной ответственности; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина командного менеджмента;

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 8 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

- в) доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента;
- г) доктрина командного менеджмента; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности.

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

Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- а) наем, отбор и расстановка кадров
- б) мотивация и стимулирование труда;
- в) развитие персонала;
- г) все вышеперечисленное.

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

На какой срок осуществляется оперативное кадровое планирование?

- а) до 1 месяца;
- б) 6-12 месяцев;
- в) до 1 года;
- г) 1-3 года.

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

Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- а) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- б) планирование будущих потребностей в кадрах;
- в) оценка будущих потребностей в кадрах;
- г) расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.

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

Какие методы можно применять для планирования потребности в персонале? а) экспертные;

- б) экстраполяции;
- в) нормативные;
- г) все перечисленные.

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

К методам определения количественной потребности в кадрах относят:

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 9 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

- а) расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- б) метод расчета по нормам обслуживания;
- в) метод расчета по рабочим местам и нормативам численности;
- г) все ответы верны.

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

Как привести численность организации в соответствие с ее реальными потребностями не прибегая к увольнениям:

- а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- б) прекращение приема на работу;
- в) заключение краткосрочных контрактов;
- г) переобучение персонала.

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

Какая кадровая технология направлена на скорейшее привыкание вновь принятого сотрудника к новому рабочему месту и коллективу?

- а) адаптация;
- б) стажировка;
- в) социализация;
- г) геймификация.

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

Штабная структура службы управления персоналом в организации — это:

- а) совокупность линейных менеджеров, которые на практике реализуют стратегические направления кадровой работы с персоналом;
- б) формирование единого центра управления;
- в) формирование соответствующих функциональных подразделений, специализирующихся на тех или иных задачах по управлению персоналом;
- г) все ответы не являются верными.

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

С позиции концепции человеческих ресурсов талантом для организации считается работник, обладающий:

- а) высокой квалификацией;
- б) значительным опытом;
- в) высоким потенциалом;

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 10 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

г) приверженностью организации.

Задание 167. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Корпоративная социальная политика НЕ включает в себя:

- а) меры по развитию коллектива;
- б) охрану труда;
- в) повышение престижа работодателя;
- г) рост доходов персонала.

Задание 178. *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что определяет штатную структуру персонала?

- а) количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда, фонд заработной платы работников;
- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификация работников в зависимости от выполняемых функций;
- г) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

Часть 2. База тестовых вопросов *открытого типа*

Задание 19. *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)* Вставьте термин.

Организационно-правовой документ, который служит основой для определения вакантных штатных единиц в организации и содержит информацию о ее структуре и кадровом составе – это: _____.

Задание 20. *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*

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

Вставьте термин.

Документ, который является результатом процесса планирования и содержит увязанные по срокам, ресурсам и исполнителям мероприятия – это _____.

Задание 21. *(Задание открытого типа с развернутым ответом)*

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ
 Перечислите основные функции службы управления персоналом.

Задание 22. *(Задание открытого типа с развернутым ответом)*

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 11 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ
 Перечислите основные разделы штатного расписания организации.

Задание 183. *(Задание открытого типа с кратким ответом)*

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова). Расшифруйте аббревиатуру KPI.

Задание 24. *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

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

Какая процедура предусмотрена в деятельности службы управления персоналом для оценки соответствия занимаемой должности и компетенций сотрудника?

Задание 25. *(Задания открытого типа с кратким ответом)*

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

Можно ли измерить эффективность работника через 50 показателей KPI?

Задание 196. *(Задания открытого типа с кратким ответом) Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Относятся ли к принципам построения службы управления персоналом принципы соответствия, преемственности, правовой защищенности и открытого соревнования?

Задание 27. *(Задание открытого типа задача)*

В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней. Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

Задание 28. *(Задание открытого типа задача)*

Составьте план-график проведения обучения 6 сотрудников отдела продаж по программе «Повышение эффективности продаж» (объем программы – 8 час.), запланированное на период с 21 октября по 30 ноября 2019 г. Одновременно обучение могут проходить не более 2-х сотрудников отдела. Так как обучение будет проводиться в рабочее время, его продолжительность должна составлять не более 4-х часов в день.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

☐ ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 12 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

Зачет состоит из 2- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 45 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 50 баллов

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

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 50 баллов

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.

Для получения оценки «зачтено» студенту необходимо набрать не менее 50 баллов.

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
1	A	Б	В	Г		3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
	3	4	1	2		
2	152436					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Г					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	В					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	Г					3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 13 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

9	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г	3 б - совпадение с верным ответом

		0 б - остальные случаи
11	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Штатное расписание	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
20	План	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	Планирование персонала, оплата труда и мотивация, развитие и обучение, оценка и аудит, корпоративная культура и т.д.	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ($\geq 50\%$) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ($< 50\%$) 0 б – остальные случаи
22	1. Наименования структурных подразделений. 2. Наименования должностей (специальностей, профессий) и квалификаций. 3. Количество штатных единиц. 4. Размеры окладов и (или) тарифных ставок. 5. Размеры доплат и надбавок (если они установлены)	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ($\geq 50\%$) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ($< 50\%$) 0 б – остальные случаи
23	Ключевые показатели эффективности	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 0 б – остальные случаи
24	Аттестация	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 14 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

25	Нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи																																																	
26	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи																																																	
27	Средняя списочная численность: Чсс = ((42360+520)+26805)/181= 385 чел. Средняя явочная численность: Чя = (42360+520)/128 = 335 чел. Среднее число фактически работавших: Чфр = 42460/128=331 чел. Коэффициент использования средней списочной численности: Ксс=331/385=0,86	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи																																																	
	385=0,86																																																		
28	<table><tr><td>ФИО</td><td>21.10</td><td>22.10</td><td>23.10</td><td>24.10</td><td>25.10</td><td>28.10</td></tr><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>6</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10	1							2							3							4							5							6							25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10																																													
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
6																																																			

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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

2 Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических сферах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 15 из 13	Первый экземпляр	КОПИЯ № _____

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 владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения
Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения согласовано Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующий кафедрой согласовано Л.П. Конвисарева

Автор (составитель) Е.А. Колесник

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1