

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bb966716c47314861b9e87681a97207373



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

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

**К.М.01.03 Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами  
(научный семинар)**

**Направление подготовки (специальность)  
38.04.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
магистр**

**Форма обучения  
Очная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1 Виды оценочных средств
  - 3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»

Дисциплина: К.М.01.03 Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами

(научный семинар)

Семестр (семестры) изучения: 2 семестр

(очная форма)

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)   | Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП  | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине  |
|--|--|--|--|
| УК-1                                     | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулирует собственные суждения и оценки<br>УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения проблемной ситуации | Знать:<br>основы критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами<br><br>Уметь:<br>- применять методы критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами<br><br>Владеть:<br>- иметь навык критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами |



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Версия документа - 1 | стр. 4  | Первый экземпляр _____  | КОПИЯ № _____  |
|----------------------|---|---|--|
| ПК-3                 | Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития | ПК-3.1. Демонстрирует знания в сфере разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами.<br>ПК-3.2. Использует методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования в сфере управления человеческими ресурсами.<br>ПК-3.3. Применяет при разработке стратегии информационные системы и базы данных по вопросам управления человеческими ресурсами.<br>ПК-3.4. Разрабатывает план достижения целей стратегии управления человеческими ресурсами. | Знать:<br>- методы количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами<br><br>Уметь:<br>- применять методы количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами<br><br>Владеть:<br>- иметь навык использования методов количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами |



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

| Код, наименование компетенции согласно ФГОС  | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине   | Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)  | Семестр         | Номер задания   | Наименование оценочного средства   |
|--|---|--|-----------------|---|--|
| УК-1<br>Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | <b>Знать:</b><br>основы критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами<br><br><b>Уметь:</b><br>- применять методы критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами<br><br><b>Владеть:</b><br>иметь навык критического анализа, систематизации и обобщения информации для решения проблемной ситуации в управлении человеческими ресурсами | 1. Кадровый анализ и аудит как наука<br><br>2. Анализ и аудит трудовых ресурсов, занятости и безработицы<br><br>3. Анализ рабочей силы, рабочего времени, производительности и оплаты труда<br><br>4. Анализ и аудит условий труда и трудовых конфликтов | очная форма - 2 | 1<br><br>2-17, 20<br><br>18,19<br><br>21,22<br><br>23,27<br><br>28-30 | Задание закрытого типа на установление соответствия<br>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа<br>Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов<br>Задание открытого типа с кратким ответом/<br>вставить термин<br>Задания открытого типа с кратким ответом<br><br>Задание открытого типа задача |



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

|  |   |   |                        |  |   |
|--|---|---|------------------------|--|---|
| <p><b>ПК-3</b><br/>Способен выявлять, систематизировать и критически оценивать актуальные проблемы в управлении человеческими ресурсами организации, необходимые для разработки стратегии развития</p> | <p><b>Знать:</b><br/>- методы количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Уметь:</b><br/>применять методы количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Владеть:</b><br/>- иметь навык использования методов количественного и качественного анализа в сфере управления человеческими ресурсами</p> | <p>1. Кадровый анализ и аудит как наука</p> <p>2. Анализ и аудит трудовых ресурсов, занятости и безработицы</p> <p>3. Анализ рабочей силы, рабочего времени, производительности и оплаты труда</p> <p>4. Анализ и аудит условий труда и трудовых конфликтов</p> | <p>очная форма - 2</p> | <p>1</p> <p>2-17, 20</p> <p>18,19</p> <p>21,22</p> <p>23,27</p> <p>28-30</p> | <p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p> <p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа</p> <p>Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов</p> <p>Задание открытого типа с кратким ответом/вставить термин</p> <p>Задания открытого типа с кратким ответом</p> <p>Задание открытого типа задача</p> |
|--|---|---|------------------------|--|---|



### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

##### **Задание 1.** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Установите соответствие между видом безработицы и ее характеристикой. К каждой позиции из первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

|                |  |
|----------------|--|
| 1) Фрикционная | А. Связана с экономическими спадами и кризисами                        |
| 2) Структурная | Б. Добровольная смена места работы, поиск лучших условий               |
| 3) Циклическая | В. Связана с несовпадением структуры спроса и предложения рабочей силы |
| 4) Сезонная    | Г. Возникает в определенные периоды года                               |

##### **Задание 2.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Выделяют следующие виды кадрового аудита:

- а) прямой и обратный
- б) государственный и муниципальный
- в) опросный и документальный
- г) внешний и внутренний

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

Показатели кадрового аудита характеризуют:

- а) численность, состав и использование рабочей силы
- б) использование рабочего времени
- в) уровень и динамику производительности труда
- г) верны все варианты ответов

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

К численности работников на момент учета не относятся:

- а) работники, состоящие в списочном составе
- б) лица, принятые на работу по совместительству из других предприятий
- в) лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера
- г) нет верного варианта ответа.



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

В состав экономически активного населения включают:

- а) только занятое население
- б) население в трудоспособном возрасте
- в) занятых и безработных
- г) занятых, безработных, учащихся и студентов, лиц, занятых ведением домохозяйства

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

Какая стадия отсутствует в процессе воспроизводства трудовых ресурсов:

- а) формирование
- б) использование
- в) распределение
- г) развития

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

Какой тип воспроизводства трудовых ресурсов предполагает превышение смертности над рождаемостью?

- а) расширенное воспроизводство
- б) суженное воспроизводство**
- в) простое воспроизводство
- г) нет правильного ответа

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

Статус экономически активного населения имеет:

- а) работник, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать
- б) домашняя хозяйка, которая занимается только семьей и домом
- в) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу
- г) студент дневного отделения высшего учебного заведения

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

Какой вид безработицы связан с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую?

- а) фрикционная форма безработицы
- б) структурная форма безработицы
- в) циклическая форма
- г) институциональная форма

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

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг – это...

- а) трудовые ресурсы
- б) экономически активное население
- в) экономически неактивное население
- г) трудовой потенциал общества



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

В России трудоспособным возрастом в настоящее время считается:

- а) у мужчин 16-60 лет, у женщин 16-60 лет
- б) у мужчин 16-60 лет, у женщин 16-55 лет
- в) у мужчин 16-65 лет, у женщин 16-60 лет
- г) у мужчин 16-55 лет, у женщин 16-55 лет

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

Рабочее время - это:

- а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством
- б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни
- в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности
- г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период

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

Определенный порядок осуществления трудового процесса, направленный на достижение максимально возможного полезного эффекта трудовой деятельности - это:

- а) организация труда
- б) организация оплаты труда
- в) организация рабочих мест
- г) нормирование труда

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

Количество рабочего времени, необходимое для выполнения определенной работы в рациональных организационно-технических условиях – это:

- а) норма времени
- б) норма выработки
- в) нормированное задание
- г) норма обслуживания

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

Тарифный коэффициент показывает:

- а) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду
- б) во сколько раз дороже оценивается труд каждого последующего разряда по сравнению с первым
- в) на сколько единиц увеличивается величина тарифной ставки при переходе от одного разряда к другому



г) разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду

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

При какой системе заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным?

- а) сдельно - премиальная
- б) сдельно-прогрессивная
- в) косвенная сдельная
- г) прямая сдельная

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

Трудоемкость - это...

- а) количество продукции, выработанное в единицу времени
- б) затраты труда на производство единицы продукции
- в) затраты рабочего времени на одного рабочего
- г) затраты труда на совокупный выпуск продукции

**Задание 18.** (Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов)

Какие категории населения включаются в состав экономически активного населения?

- а) занятые в экономике
- б) безработные, активно ищущие работу
- в) студенты дневной формы обучения
- г) пенсионеры, прекратившие трудовую деятельность

**Задание 19.** (Задание закрытого типа с выбором двух правильных ответов)

Методами измерения уровня производительности труда в зависимости от выбора единицы измерения объема продукции могут быть:

- а) натуральный метод
- б) временной метод
- в) стоимостной метод
- г) реальный метод

**Задание 20.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Установите правильную последовательность стадий процесса воспроизводства человеческого капитала:

1. Функционирование
2. Распределение
3. Формирование
4. Развитие



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

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

Дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях как поощрение особых достижений - это \_\_\_\_\_

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

Индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями, понимаемые как одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде увольнений по собственному желанию и в связи с нарушением трудовой дисциплины, называются \_\_\_\_\_ кадров

**Задание 23.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Трудоемкость определяется как количество продукции, произведенной в единицу времени?

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

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

Рынок труда является саморегулирующейся системой, все элементы которой находятся под воздействием спроса и предложения?

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

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

К средствам труда относятся только орудия труда, без учета рабочего места?  
нет

**Задание 26.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Естественная норма безработицы является одним из факторов эффективного функционирования экономики?

**Задание 27.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Для расчета тарифной ставки соответствующего разряда необходимо знать тарифную ставку первого разряда и тарифный коэффициент?

**Задание 28.** (Задание открытого типа задача)

На предприятии за месяц (22 рабочих дня) произведено 12 500 единиц продукции. Численность рабочих составляет 25 человек. Продолжительность рабочего дня — 8 часов.

Рассчитайте:

1. Среднемесячную выработку на одного рабочего (в натуральном выражении)
2. Среднедневную выработку на одного рабочего
3. Среднечасовую выработку на одного рабочего



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Для расчета используйте формулы: среднемесячная выработка = объем продукции / численность рабочих; среднедневная выработка = объем продукции / (численность рабочих × количество рабочих дней); среднечасовая выработка = объем продукции / (численность рабочих × количество рабочих дней × продолжительность смены) (результат округлить до сотых значений).

### **Задание 29.** (Задание открытого типа задача)

На производственном участке работают 15 рабочих. За смену (8 часов) они производят 240 единиц продукции. Рассчитайте:

1. Трудоемкость единицы продукции (в человеко-часах)
2. Трудоемкость единицы продукции (в человеко-минутах)

Для расчета используйте формулы: Общие затраты труда = Численность рабочих × Продолжительность смены; Трудоемкость единицы (в чел.-часах) = Общие затраты труда / Объем продукции.

### **Задание 30.** (Задание открытого типа задача)

Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего-сдельщика, если расценка составляет 46 р. за деталь. Рабочий, перевыполнив норму, сделал 485 деталей. По действующему положению о премировании рабочим полагается премия в случае 100% выполнения норм – 10% прямого сдельного заработка.

Рассчитайте месячную заработную плату рабочего.

## **3 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

Зачет состоит из 3 - частей

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

Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

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

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Максимальный балл – 100 баллов:

0-59 баллов - неудовлетворительно (не зачтено);

60-74 баллов - удовлетворительно (зачтено);

75-90 баллов - хорошо (зачтено);

91-100 баллов - отлично (зачтено).



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         | 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 2         | г                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 3         | г                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 4         | в                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 5         | в                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 6         | г                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 7         | б                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 8         | в                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 9         | а                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 10        | б                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 11        | в                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 12        | в                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 13        | а                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 14        | а                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 15        | б                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 16        | б                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 17        | б                  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи   |
| 18        | а,б                | 3 б – полное совпадение с верным ответом<br>2 б – частичное совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи |
| 19        | а,в                | 3 б – полное совпадение с верным ответом<br>2 б – частичное совпадение с верным ответом                           |



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

| Версия документа - 1 | стр. 14   | Первый экземпляр _____   | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---|--|---------------|
|                      |   | 0 б - остальные случаи   |               |
| 20                   | 3, 2, 1, 4  | 3 б - полная правильная последовательность<br>0 б - остальные случаи |               |
| 21                   | Премия ИЛИ ПРЕМИЯ ИЛИ премия  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 22                   | Текучесть ИЛИ ТЕКУЧЕСТЬ ИЛИ текучесть   | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 23                   | Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет   | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 24                   | Да ИЛИ ДА ИЛИ да  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 25                   | Нет ИЛИ НЕТ ИЛИ нет   | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 26                   | Да ИЛИ ДА ИЛИ да  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 27                   | Да ИЛИ ДА ИЛИ да  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |               |
| 28                   | Среднемесячная выработка = <b>500</b> ед./чел.; среднедневная = <b>22,73</b> ед./чел.-день; среднечасовая = <b>2,84</b> ед./чел.-час. | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>0 б – остальные случаи  |               |
| 29                   | <b>0,5 чел.-час/ед.</b> или <b>30 чел.-мин/ед.</b>  | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>0 б – остальные случаи  |               |
| 30                   | 32010 <i>p</i> руб  | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>0 б – остальные случаи  |               |

### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и



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

Фонд оценочных средств по промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ и аудит системы управления человеческими ресурсами (научный семинар)» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитие» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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 (не зачтено), 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.

