

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

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

Факультет экономики и управления

Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

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

Б1.В Управление трудом в цифровой экономике

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

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



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом»

Дисциплина: Б1.В Управление трудом в цифровой экономике

Семестр (семестры) изучения: 7 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Управление трудом в цифровой экономике» 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
ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	ПК-1.1. Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям) ПК-1.2. Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа ПК-1.3. Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.	Знать: теоретические основы организации труда, управления человеческим капиталом и регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики и трансформации рынка труда Уметь: анализировать состояние рынка труда, оценивать эффективность использования персонала и применять современные методики управления для решения кадровых задач организации Владеть: навыками поиска и структурирования информации о социально-трудовой сфере, методами анализа производительности и инструментарием управления персоналом для обеспечения потребностей организации в персонале

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
ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать	Знать: теоретические основы организации труда, управления человеческим	1. Теоретические основы управления трудом в цифровой экономике. 2. Практические	7	1	Задание закрытого типа на установление соответствия



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 4	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	капиталом и регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики и трансформации рынка труда	основы управления трудом в цифровой экономике.		2	Задание закрытого типа на установление последовательности	
				3-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа	
	Уметь: анализировать состояние рынка труда, оценивать эффективность использования персонала и применять современные методики управления для решения кадровых задач организации			7	21, 22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
					23, 24	Задание открытого типа с развернутым ответом
					25-28	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: навыками поиска и структурирования информации о социально-трудовой сфере, методами анализа производительности и инструментарием управления персоналом для обеспечения потребностей организации в персонале				7	29-34

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание и установите соответствие между понятием в области управления трудом и его определением:

<i>Вид стимулирования</i>	<i>Пример</i>
---------------------------	---------------



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

А) Человеческий капитал	1. Процесс согласования интересов работников и работодателей при участии государства для обеспечения социального мира
Б) Социальное партнерство	2. Совокупность знаний, навыков, способностей и здоровья людей, используемых для получения дохода и повышения эффективности
В) Качество трудовой жизни	3. Метод управления, при котором цели организации согласуются с индивидуальными целями сотрудников через KPI
Г) Управление по целям (МВО)	4. Степень удовлетворенности работников условиями труда, возможностями развития и социальными гарантиями

А	Б	В	Г

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы процесса управления человеческим капиталом организации в правильной последовательности (от начального к завершающему). Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Оценка эффективности использования человеческого капитала и корректировка стратегии.
2. Анализ текущего человеческого капитала и планирование потребности в нем.
3. Реализация программ мотивации, стимулирования и удержания персонала.
4. Организация процессов привлечения, отбора, обучения и развития сотрудников.

--	--	--	--

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

Тип трудовых отношений, имеющий целью достижение социального консенсуса на основе компромисса наемных работников и работодателей, называется:

- а) солидарность;
- б) субсидиарность;
- в) дискриминация;
- г) партнерство;
- д) патернализм.

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ответа)

Ведущая роль в регулировании трудовых отношений в России должна принадлежать:

- а) государству;
- б) наемным работникам; в) профсоюзам;
- г) работодателям и их союзам;
- д) профсоюзам и союзам работодателей; е) государству и работодателям.

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

Что из нижеперечисленного относится к элементам морального стимулирования (отметьте не менее двух правильных ответов)?

- а) похвала руководителя;
- б) стажировка;
- в) предоставление дополнительного отпуска;
- г) бесплатные абонементы в спортзал.

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

Укажите лишнее в перечисленных уровнях социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- а) межрегиональный уровень;
- б) территориальный уровень;
- в) международный уровень;
- г) локальный уровень.

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

Какой принцип управления человеческим капиталом подразумевает непрерывное вложение средств в развитие сотрудников для получения долгосрочных выгод?

- а) принцип единоначалия
- б) принцип инвестиционной приоритетности
- в) принцип административной дисциплины
- г) принцип иерархичности

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

Какой этап является первым в цикле управления человеческим капиталом организации?

- а) оценка эффективности использования человеческого капитала
- б) анализ и планирование потребности в человеческом капитале
- в) организация обучения и развития персонала
- г) мотивация и стимулирование трудовой деятельности

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

Что из перечисленного относится к стратегической цели управления человеческим капиталом в организации?

- а) сокращение документооборота отдела кадров
- б) повышение рыночной стоимости компании за счет развития компетенций сотрудников



- в) оборудование комнаты отдыха для персонала
- г) увеличение количества рабочих мест

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

Что является лишним в перечисленных ниже элементах системы трудовых отношений:

- а) субъекты отношений;
- б) предметы, по поводу которых возникают отношения;
- в) типы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- г) методы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- д) результат взаимодействия субъектов.

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

Что является главной целью создания профсоюзов?

- а) защита интересов наемных работников;
- б) защита прав граждан и организаций;
- в) посредничество и арбитраж при трудовых спорах;
- г) защита интересов работодателей.

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

Подход к регулированию трудовых отношений, при котором предполагаются высокие институциональные барьеры для увольнения работника, широкое участие государства и профсоюзов в регулировании оплаты труда, называется:

- а) японская трудовая модель;
- б) европейский подход;
- в) либеральный подход.

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

Укажите лишнее в перечисленных формах социального партнерства:

- а) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений;
- б) судебное рассмотрение трудового спора;
- в) участие работников в управлении организацией;
- г) коллективные переговоры.

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

Укажите лишнее среди типов соглашений в системе социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- а) генеральное коллективное соглашение;
- б) межотраслевое региональное соглашение;
- в) коллективное соглашение;
- г) территориальное соглашение.

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

В условиях цифровизации экономики наиболее изменчивы такие активы



предприятий, как:

- а) человеческий капитал
- б) компьютерный капитал
- в) организационный капитал
- г) основные фонды

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

Выберите черту цифровой революции:

- а) машины и производственное оборудование
- б) искусственный интеллект
- в) информатизация общества
- г) масштабное и мобильное распространение интернета

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

Такие виды занятости, как занятость по найму, предпринимательство, самозанятость, классифицированы по признаку:

- а) организации процесса труда
- б) форм собственности на средства производства
- в) организации рабочего места
- г) статуса деятельности

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

Как называется выведение персонала за штат компании?

- а) аутстаффинг
- б) аутсорсинг
- в) временная занятость
- г) кадровый лизинг

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

Такие виды занятости, как постоянная, временная, сезонная, эпизодическая, классифицированы по признаку:

- а) статуса деятельности
- б) организации процесса труда
- в) регулярности трудовой деятельности
- г) легитимности трудоустройства

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

Каким способностям работников будут уделять особое внимание работодатели в связи с ускоряющимся развитием цифровых технологий Четвертой промышленной революции?

- а) постоянной адаптации
- б) способности быстро принимать решения
- в) стремление к лидерству

Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

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

Вставьте термин. _____ – это совокупность знаний, навыков, компетенций и цифровых способностей сотрудников, которые компания использует для создания добавленной стоимости и повышения конкурентоспособности в условиях цифровой экономики.

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

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

Вставьте термин. _____ – система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством по поводу найма, использования и оплаты труда, трансформирующаяся под влиянием цифровых платформ и удаленной занятости.

Задание 23. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Раскройте сущность теории поколений и объясните, почему ее применение становится особенно важным в практике управления персоналом в условиях цифровой экономики.

Задание 24. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Раскройте сущность концепции управления по целям (МВО) и опишите, как цифровые технологии трансформируют процесс целеполагания и оценки результатов в современных организациях.

Задание 25. (Задание открытого типа с кратким ответом)

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

Как называется форма занятости, при которой работник и работодатель взаимодействуют через цифровую платформу (например, YouDo, Profi.ru, Avito), а трудовые отношения строятся на основе гражданско-правовых договоров или самозанятости?

Задание 26. (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Как называется показатель эффективности использования человеческого капитала, который рассчитывается как отношение добавленной стоимости к численности сотрудников или как отношение прибыли к затратам на персонал, и часто используется для оценки вклада сотрудников в цифровую трансформацию компании?

Задание 27. (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Верно ли утверждение, что приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным имеет как отрицательные, так и положительные последствия.

Задание 28. (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Верно ли утверждение, что показатели качества трудовой жизни, должны отражать возможность самовыражения работников, материальное и моральное поощрение, условия труда?

Задание 29. (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 промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Крупная IT-компания переводит 70% сотрудников на удаленный режим работы. Через три месяца фиксируется снижение производительности труда на 15%, рост числа ошибок в проектах и увеличение сроков сдачи задач. Сотрудники жалуются на "цифровое выгорание", размытие границ между работой и личной жизнью, сложности с коммуникацией в распределенных командах. Какие меры по организации труда и управлению человеческим капиталом в цифровой среде следует предпринять руководству компании для повышения эффективности удаленной работы и снижения риска выгорания сотрудников? Предложите не менее трех конкретных мероприятий.

Задание 30. (Задание открытого типа задача)

В компании внедряется новая CRM-система и цифровые инструменты аналитики. Опытные сотрудники отдела продаж (средний возраст 50+ лет) сопротивляются изменениям, отказываются обучаться работе в новой системе, продолжая вести отчетность в Excel. Молодые сотрудники быстро осваивают инструменты, но не имеют достаточного опыта продаж. Руководство обеспокоено падением общих показателей отдела. Как, используя положения теории поколений и принципы управления человеческим капиталом, выстроить систему мотивации и обучения, чтобы преодолеть сопротивление цифровой трансформации и повысить эффективность отдела?

Задание 31. (Задание открытого типа задача)

Промышленное предприятие внедряет систему предиктивной аналитики для обслуживания оборудования. Новые цифровые инструменты позволяют прогнозировать поломки и планировать ремонты, но рабочие и мастера продолжают действовать "по старинке", игнорируя уведомления системы. Анализ показал, что существующая система оплаты труда (сдельная) стимулирует сотрудников быстрее устранять уже случившиеся поломки, а не предотвращать их, так как профилактические работы. Какие изменения в системе мотивации и стимулирования труда необходимо внести, чтобы перенаправить фокус сотрудников с "тушения пожаров" на профилактику и использование цифровых инструментов? Предложите не менее двух решений.

Задание 32. (Задание открытого типа задача)

Служба поддержки клиентов интернет-магазина работает с возросшим потоком обращений. Для оптимизации нагрузки руководство внедряет чат-бота, который берет на себя типовые вопросы. Сотрудники службы поддержки выражают недовольство, опасаясь сокращений и считая, что их работа обесценивается. Качество обслуживания сложных запросов, которые пока не может решать бот, снизилось. Как организовать управление инновационной активностью персонала и перестроить систему мотивации, чтобы сотрудники не сопротивлялись внедрению чат-бота, а воспринимали его как инструмент, повышающий ценность их собственной работы?

Задание 33. (Задание открытого типа задача)

HR-директор крупного ретейлера заметил, что текучесть среди молодых специалистов (поколение Z), принятых на позиции в онлайн-маркетинг и аналитику, составляет 45% в первый год работы. Выходные интервью показывают, что основные причины увольнения — "скучные задачи", "медленные процессы", "непонятно, как можно расти" и "хочу работать в компании с современными технологиями". При этом компания активно развивает цифровые каналы продаж и внедряет новые IT-решения. Как, используя знания о теории поколений, особенностях цифрового рынка труда 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 промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

принципах управления по целям, изменить систему управления трудом, чтобы удержать молодых цифровых специалистов и реализовать их потенциал?

Задание 34. (Задание открытого типа задача)

Вы HR-директор компании, работающей в сфере логистики. Компания столкнулась с дефицитом водителей-дальнобойщиков на рынке труда. Конкуренты предлагают более высокую зарплату. При этом ваша компания активно внедряет цифровые системы мониторинга транспорта и телематики, что позволяет оптимизировать маршруты, снизить расход топлива и контролировать стиль вождения. Водители воспринимают эти системы как «тотальную слежку», что усиливает недовольство и провоцирует увольнения. Разработайте комплексную программу мотивации и удержания водителей, которая позволит, с одной стороны, использовать преимущества цифровых технологий для бизнеса, а с другой — снизить сопротивление персонала и повысить привлекательность компании как работодателя на конкурентном рынке труда.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен 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

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100)	Менее 60	60-75	76-95	96-100
Оценка	Незачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий)	Менее 60	60-100		



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

выполненных заданий) (максимум – 100)

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

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ				Критерии
	А	Б	В	Г	
1	2	1	4	3	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2 4 3 1				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Б				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	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	А				3 б - совпадение с верным ответом



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

		0 б - остальные случаи
21	человеческий капитал ИЛИ Человеческий капитал ИЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	социально-трудовые отношения ИЛИ Социально-трудовые отношения ИЛИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Теория поколений раскрывает различия в ценностях, моделях поведения и отношении к технологиям у сотрудников разных возрастных групп, что критически важно в цифровой экономике для построения эффективной коммуникации, мотивации и адаптации рабочих процессов под потребности каждого поколения.	5 б – правильный вариант ответа 3б – частично правильный ответ 0 б – остальные случаи
24	Управление по целям (МВО) — подход, при котором руководители и сотрудники совместно ставят измеримые цели, согласованные со стратегией компании; цифровые технологии ускоряют процесс целеполагания, позволяют в режиме реального времени отслеживать КРІ, автоматизировать сбор данных и оценку результатов через специализированные платформы и инструменты аналитики.	5 б – правильный вариант ответа 3б – частично правильный ответ 0 б – остальные случаи
25	платформенная занятость ИЛИ цифровая занятость ИЛИ Платформенная занятость ИЛИ Цифровая занятость ИЛИ ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ИЛИ ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	производительность труда ИЛИ Производительность труда ИЛИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Да ИЛИ Да ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	Да ИЛИ Да ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	Для повышения эффективности удаленной работы и снижения риска цифрового выгорания необходимо внедрить гибкий график с обязательными часами пересечения для командного взаимодействия, организовать регулярные онлайн-встречи с использованием цифровых инструментов совместной работы, а также реализовать программы	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	цифрового благополучия, включающие обучение тайм-менеджменту и ограничение на отправку рабочих сообщений в нерабочее время.	
30	Для преодоления сопротивления цифровой трансформации необходимо организовать взаимообучение поколений, где молодые сотрудники обучают опытных работе в CRM, а опытные передают навыки продаж молодым, дополнительно сделав акцент на практической пользе цифровых инструментов для упрощения рутины и внедрив систему нематериального поощрения за освоение новых технологий.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	Чтобы перенаправить фокус сотрудников с аварийных ремонтов на профилактику, следует пересмотреть систему KPI, включив показатели сокращения внеплановых простоев и выполнения профилактических работ по данным предиктивной аналитики, а также ввести премии за качество прогнозирования и отсутствие аварийных остановок, привязав часть вознаграждения к работе с цифровой системой.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	Для снижения сопротивления внедрению чат-бота необходимо провести разъяснительную работу о том, что бот берет на себя рутину, освобождая время для сложных задач, переобучить сотрудников для работы с ботом и решения нестандартных проблем, а также внедрить KPI, оценивающие качество работы со сложными запросами и вовлеченность в доработку базы знаний.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
33	Для удержания молодых цифровых специалистов поколения Z необходимо внедрить краткосрочные амбициозные проекты с измеримыми KPI и быстрой обратной связью, обеспечить прозрачность карьерных траекторий через цифровую карту развития, вовлекать сотрудников в инновационную деятельность и пилотные цифровые проекты, а также активно использовать современные цифровые инструменты коммуникации и геймификации.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

34	Для удержания водителей в условиях цифровизации следует изменить нарратив вокруг телематики, подчеркивая ее защитную функцию, внедрить KPI на основе данных системы для премирования за экономичный стиль вождения, создать мобильное приложение с прозрачным отображением показателей и бонусов, а в HR-бренде делать акцент на современном автопарке и автоматизации, облегчающей работу.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
----	---	--

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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

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

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

