

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.07.2026 12:03:02  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322379



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

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине**

***Наименование дисциплины***  
***«Управление человеческими ресурсами»***

**Направление подготовки**

**38.03.02 Менеджмент**  
**Проектное управление и бизнес-стратегии**

**Присваиваемая квалификация**  
**бакалавр**

**Форма обучения**  
**Очная, Очно-заочная**

Челябинск 2026 г.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»

Дисциплина: К.М.03.ДВ.01 Управление человеческими ресурсами

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

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: балльно-рейтинговая

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1. Обладает знаниями особенностей и правил личной и профессиональной устной и письменной коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах) УК-4.2. Демонстрирует умение применять современные коммуникативные технологии для академического и профессионального взаимодействия в ситуации устной и письменной коммуникации, в том числе на	<u>Знать:</u> имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах). <u>Уметь:</u> Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения. <u>Владеть:</u> Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

		иностранном(ых) языке(ах) УК-4.3. Имеет навыки академического и профессионального взаимодействия, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	
ПК-5	Способен регулировать и контролировать процесс формирования нормативно-методической базы и документов в сфере планирования, использовать информационные технологии для обработки результатов плановой деятельности, обеспечивать формирование и обращение документов	ПК 5.1. Знает основные методы проектирования продукции (услуг); основы методов управления качеством при проектировании продукции (оказании услуг) ПК 5.2. Умеет применять актуальную нормативную документацию по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), соответствующих установленным требованиям; применять методы квалитетического анализа при проектировании продукции (услуг) ПК 5.3. Владеет навыками анализа методов, используемых в предотвращении выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям; навыками выбора актуального метода по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям для решения конкретной производственной задачи; навыками	<u>Знать:</u> Использует основы организационных, управленческих теорий и знаний кадровой политики для успешного выполнения профессиональной деятельности. <u>Уметь: Выбирает соответствующие содержанию профессиональных задач инструментарий обработки и анализа данных</u> <u>Владеть:</u> Определяет оптимальную кадровую стратегию и кадровую политику организации в соответствии с целями и задачами организации.

		<p>применения методик при решении различных типов практических задач по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям; навыками составления отчетов по предотвращению выпуска продукции, производства работ (услуг), не соответствующих установленным требованиям организации.</p>	
--	--	---	--



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

#### 3.1. Структура оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы	Контролируемые компетенции	Номер задания	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	Введение в управление человеческими ресурсами	УК-4 ПК-5	6,8,10,13	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
2	Основы организации использования человеческих ресурсов компании	УК-4 ПК-5	2,3-7, 15,16,27	Задание закрытого типа на установление последовательности Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа Задание открытого типа задача
3	Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-4 ПК-5	1,2,11,28,2 9,31	Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа на установление последовательности Задание открытого типа задача
4	Развитие человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-4 ПК-5	1,2,3-7, 21,22,25	Задание закрытого типа на установление соответствия Задание закрытого типа на установление последовательности Задание открытого типа задача Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
5	Правовое обеспечение управления человеческих ресурсов коммерческой организации	УК-4 ПК-5	24,25,27,28	Задание открытого типа задача
6	Управление мотивацией и системами вознаграждения персонала компании	УК-4 ПК-5	2,9,11,12,1 4,17-20, 28,29,30,32	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа Задание открытого типа задача



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 3.2 Содержание оценочных средств

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

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

Прочитайте задание, и соотнесите методы оценки персонала с их характеристиками. Для каждого метода из первого столбца подберите соответствующую характеристику из второго столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо.

Методы оценки персонала	Характеристики
А) Ассесмент-центр	Оценка сотрудника на основе анализа его карьерного пути, образования, опыта работы и личных достижений
Б) Метод 360 градусов	Комплексная оценка компетенций через деловые игры, кейсы и групповые упражнения под наблюдением экспертов
В) КРІ (ключевые показатели эффективности)	Количественная оценка результатов работы по заранее установленным показателям, отражающим стратегические цели организации
Г) Биографический метод	Многосторонняя оценка сотрудника со стороны коллег, подчинённых, руководителей и иногда клиентов

А	Б	В	Г

**Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы проведения оценки по методу ассесмент-центра в правильной последовательности: от начального этапа к конечному. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Проведение оценочных упражнений: кейсов, деловых игр, групповых дискуссий.
2. Разработка критериев оценки и компетенций, которые будут тестироваться.
3. Анализ результатов и составление индивидуальных отчётов для участников.
4. Формирование списка участников ассесмент-центра и информирование их о процедуре.

--	--	--	--



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

Деловая оценка - это:

- а) анализ затрат, связанных с наймом персонала
- б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- г) сравнение работников и показателей их деятельности между собой

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

Процесс деловой оценки персонала не предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий:

- а) разработка методики деловой оценки и привязка к конкретным условиям организации
- б) формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника
- в) определение места и времени проведения деловой оценки
- г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива

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

Предварительным этапом проведения деловой оценки является:

- а) подготовка руководителя к оценочной беседе с подчиненными сотрудниками
- б) сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектов оценки
- в) проведение оценочной беседы и подведение ее результатов
- г) формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию

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

Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:

- а) другим объектам воздействия
- б) самому себе
- в) другим объектам воздействия и самому себе
- г) определенным членам коллектива

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

Явной функцией деловой оценки является:

- а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям
- б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- в) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы
- г) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли

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

Невербальный тест - это тест на...

- а) понимание взаимосвязей различных предметов



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- б) понимание текста, речи
- в) общий интеллект при ссылке на общие умственные и мыслительные способности кандидата,
- г) специфический интеллект

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

Метод оценки персонала, предполагающий сравнение сотрудников между собой лишь по отдельным показателям, называется:

- а) упорядочение рангов
- б) парные сравнения
- в) критический инцидент
- г) шкалирование \_\_

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

Что является основной целью управления человеческими ресурсами в современной организации?

- а) Минимизация затрат на выплату заработной платы
- б) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины и графиков
- в) Повышение эффективности организации за счет максимального использования потенциала сотрудников
- г) Ведение кадрового делопроизводства в соответствии с законом

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

Как называется процесс привлечения кандидатов, обладающих необходимыми качествами для замещения вакантных должностей?

- а) Адаптация
- б) Рекрутмент (подбор персонала)
- в) Ротация
- г) Аутстаффинг

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

В чем заключается суть метода оценки персонала «360 градусов»?

- а) Оценка сотрудника государственными инспекторами
- б) Оценка профессиональных навыков сотрудника в течение 360 дней
- в) Получение данных о компетенциях сотрудника от его руководителя, коллег, подчиненных и клиентов
- г) Оценка потенциала сотрудника при его перемещении по кругу на разные должности

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

Что понимается под «текучестью кадров»?

- а) Процесс перемещения сотрудников из одного отдела в другой внутри компании
- б) Показатель, отражающий частоту увольнения сотрудников по собственному желанию или за нарушения
- в) Процент сотрудников, находящихся в ежегодном отпуске
- г) Скорость обновления компьютерной техники в HR-департаменте



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

Что такое «грейдинг» (grading) в системе оплаты труда?

- а) Процесс увольнения низкоэффективных сотрудников
- б) Выплата ежемесячных премий за стаж работы
- в) Группировка должностей по их значимости для компании для установления вилки окладов
- г) Автоматическое повышение зарплаты в связи с инфляцией

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

Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- а) дать только другой человек, группа людей
- б) можно провести с помощью измерительных приборов
- в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей
- г) может проводить только непосредственный руководитель работника

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

В чем заключается основной недостаток аттестации? а) субъективизм

- б) высокая требовательность к аттестуемым
- в) высокая стоимость
- г) ухудшение морально-психологического климата в коллективе

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

Какой из нижеперечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- а) знания
- б) качество выполнения работы
- в) способности к руководству
- г) возраст работника

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

Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
- б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами
- г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя

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

Какой метод диагностики персонала основан на количественной оценке результатов работы по заранее установленным показателям, отражающим стратегические цели организации?

- а) метод экспертных оценок
- б) КРІ (ключевые показатели эффективности)



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

в) проективные тесты

г) метод наблюдения

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

Какой метод оценки персонала предполагает сбор мнений о сотруднике от коллег, подчинённых, руководителей и иногда клиентов?

а) ассесмент-центр

б) метод 360 градусов

в) биографический метод

г) тестирование профессиональных навыков.

*Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа*

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

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

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это процесс систематического сбора и анализа информации о сотруднике (его компетенциях, результативности, потенциале, мотивации и т. д.) с целью принятия управленческих решений: о продвижении, обучении, корректировке системы мотивации, включении в кадровый резерв и пр.

**Задание 22.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин) Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это инструмент комплексной диагностики персонала, включающий специально разработанные деловые игры, групповые дискуссии и тесты, в ходе которых участники демонстрируют реальные компетенции и поведенческие модели; позволяет оценить лидерские качества, стрессоустойчивость, навыки командной работы и принятия решений.

**Задание 23.** (Задание открытого типа с развернутым ответом) Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Что является основной целью аттестации персонала?

**Задание 24.** (Задание открытого типа с развернутым ответом) Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Перечислите методы оценки персонала? Назовите не менее четырех методов.

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

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается до двух слов).

Как называется документ, регламентирующий порядок, сроки и методы проведения оценки персонала в организации?

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

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

Как называется итоговый документ, фиксирующий результаты оценки сотрудника и рекомендации по дальнейшим действиям?

**Задание 27** (Задание открытого типа задача)



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*После проведения ежегодной оценки методом «360 градусов» у нескольких сотрудников возникли конфликты с коллегами: они считают, что получили несправедливо низкие оценки из-за личных разногласий. Требуется проанализировать ситуацию и предложить способ минимизации субъективности в будущем. Вопрос: какие конкретные меры можно внедрить в процедуру оценки «360 градусов», чтобы снизить влияние субъективных факторов и межличностных конфликтов? Приведите 2–3 практических рекомендации.*

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

*На вакансию ведущего инженера претендуют два кандидата с сопоставимым опытом. Один показал отличные результаты на тестировании профессиональных навыков, другой — на интервью по компетенциям. Руководителю нужно выбрать метод дополнительной оценки, чтобы принять обоснованное решение. Вопрос: какой метод дополнительной оценки (ассесмент-центр, кейс-задание, проверка рекомендаций и т. д.) будет наиболее объективным в этой ситуации? Аргументируйте выбор и кратко опишите, как организовать процедуру.*

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

*В отделе продаж за последние три месяца резко снизились показатели выполнения плана. Руководитель просит HR-отдел провести экспресс-диагностику персонала, чтобы выявить причины спада и определить, связано ли это с компетенциями сотрудников. Вопрос: какие методы диагностики персонала наиболее эффективны в данной ситуации для быстрого выявления причин снижения показателей? Кратко обоснуйте выбор 2–3 методов.*

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

*Компания перешла на систему грейдов. Должность «ведущий аналитик» относится к грейду 5 с «вилкой окладов» от 60 000 до 80 000 руб. Сотрудник с опытом 5 лет назначен на эту должность. Руководство решило установить ему оклад на уровне 75 % от максимальной вилки. Рассчитайте размер оклада сотрудника.*

**Задание 31.** (Задание открытого типа задача)

*В компании впервые проводят оценку персонала. Сотрудники нервничают, не понимают целей процедуры и опасаются увольнений. Вопрос: как снизить тревожность персонала перед оценкой?*

**Задание 32.** (Задание открытого типа задача)

*После оценки сотрудники получили общие формулировки («работает хорошо»), без конкретных рекомендаций. Мотивация упала. Вопрос: что исправить в процедуре обратной связи?*



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

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 – 30 минут. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов.

Всего заданий – 20.

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 – 1 час 10 мин.

Студент получает «зачтено» при выполнении критериев в диапазоне «отлично» - «удовлетворительно». «Не зачтено» соответствует оценке «неудовлетворительно».

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

1	A	B	B	Г	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
	2	4	3	I	
2	2,4,1,3				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
3	B				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
4	Г				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
5	Б				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
6	B				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
7	Г				3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.02 Менеджмент  
ФГБОУ ВПО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

8	А	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
9	А	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
10	В	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
11	Б	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
12	Б	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
13	В	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
14	В	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
15	А	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
16	А	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
17	Г	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
18	Б	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
19	Б	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
20	Б	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
21	оценка персонала ИЛИ Оценка персонала ИЛИ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	ассесмент-центр ИЛИ Ассесмент-центр ИЛИ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	Определение соответствия компетенций сотрудника занимаемой <u>должности</u>	5б – правильный вариант ответа 3б – частичное совпадение с правильным ответом 0 б – остальные случаи
24	КРІ (ключевые показатели эффективности), метод балльной оценки, система группировки (ранжирование сотрудников по уровню эффективности), метод «360 градусов», самооценка сотрудника, ассесмент-центр (деловые игры, кейсы, тесты), метод управления по целям, тестирование (профессиональное, психологическое, интеллектуальное), деловые и ролевые игры, проверка рекомендаций, анализ портфолио	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.01 Экономика  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

25	регламент оценки ИЛИ Регламент оценки ИЛИ РЕГЛАМЕНТ ОЦЕНКИ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	оценочный лист ИЛИ Оценочный лист ИЛИ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	- Ввести анонимное заполнение анкет— это снизит влияние личных отношений на оценки. - Использовать количественные шкалы с чёткими поведенческими индикаторами (например, 5-балльную шкалу с описанием для каждого балла). - Ограничить круг оценщиков теми, кто реально взаимодействует с сотрудником по рабочим вопросам. - Проводить обучающее мероприятие перед оценкой: разъяснять цели процедуры, правила заполнения и важность объективности.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
28	Наиболее объективен ассесмент-центр: он комплексно оценит кандидатов через кейсы и деловые игры, имитирующие рабочие задачи, с оценкой по чётким критериям и участием независимых экспертов.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
29	Эффективны: 1) анализ KPI — покажет конкретные пробелы в результатах; 2) структурированное интервью с сотрудниками — выявит проблемы в навыках или мотивации; 3) наблюдение/тайный покупатель — оценит качество работы с клиентами в реальном времени.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	Провести тестирование цифровой грамотности, анкетирование на готовность к изменениям и дать практические задания. Результаты помогут выявить группы сотрудников для обучения, пересмотра обязанностей или кадровых перестановок.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	провести общее собрание с разъяснением целей и принципов оценки, гарантировать_ конфиденциальность результатов	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 профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования  
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине  
«Управление человеческими ресурсами»  
по специальности 38.03.01 Экономика  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
32	давать конкретные примеры успехов и зон роста, составлять индивидуальный план развития	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 владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» соответствуют оценке «зачтено», оценка «неудовлетворительно» соответствует оценке «незачтено»

