

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.09.2026 10:16:29
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b8322333



МИНОБРАЗОВАНИЯ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом организации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю)
Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 1 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Основы управления персоналом организации

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

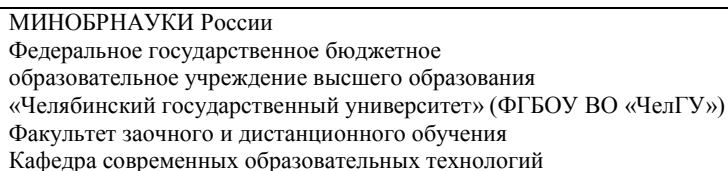
очно-заочная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

38.03.03 Управление персоналом

(указать код и наименование подготовки)



Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом организации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю)
Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

КОПИЯ №

указать форму обучения

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 3 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Содержание

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

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 4 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Дисциплина: Б1.О.09 Основы управления персоналом организации

Семестр (семестры) изучения: для очно-заочной формы обучения —4 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. Перечень формируемых компетенций

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О.09 Основы управления персоналом организации 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
1	2	3	4
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач	ОПК-1.1 Обладает базовыми знаниями экономической теории ОПК-1.2 Определяет причинно-следственные связи реальных экономических процессов ОПК-1.3 Умеет использовать базовые знания в области экономической теории при решении различных прикладных задач предметной области	Знать механизм использования базовых знаний в области экономической теории при решении различных прикладных задач предметной области Уметь использовать базовые знания в области экономической теории при решении различных прикладных задач предметной области Владеть способностью использовать базовые знания в области экономической теории при решении различных прикладных задач предметной области



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом организации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю)
Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 5 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1 Демонстрирует знание современных технологий и методов оперативного управления персоналом, требований к их документационному сопровождению ОПК-4.2 Оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету ОПК-4.3 Разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом	Знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом Владеть навыками оформления документов по процедурам оперативного управления персоналом
ПК-2	Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации	ПК-2.1. Демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ПК-2.2. Выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее. ПК-2.3. Выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.4. Оценивает затраты на обеспечение организации персоналом	Знать технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; Уметь осуществлять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее; Владеть методами подбора, отбора персонала при найме; способами и технологиями привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».	
Версия документа - 1	стр. 6 из 16 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

ПК-3	Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала	ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала. ПК-3.3. Анализирует результаты оценки и аттестации персонала ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала ПК-3.5. Разрабатывает проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала	Знать технологии и методы оценки персонала; порядок проведения аттестации персонала; Уметь анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывает план и определять методы оценки персонала; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала; Владеть методами оценки персонала при найме; методами проведения оценки персонала;
------	--	--	--

3. Содержание оценочных средств по дисциплине

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	ОПК-4 Знать основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; современные технологии и методы оперативного управления персоналом Уметь разрабатывать проекты документов по оперативному управлению персоналом Владеть навыками оформления документов по	Раздел 1. Методология управления персоналом Раздел 2. Система управления персоналом Раздел 3. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом Раздел 4. Технологии найма,	тест, задачи	Тест (1-10), задачи



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом организации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю)
Управление персоналом, ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 7 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	процедурам оперативного управления персоналом	подбора и отбора персонала Раздел 5. Деловая оценка и аттестация персонала		
2	ПК-2 Знать технологии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; Уметь осуществлять поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализировать ее; Владеть методами подбора, отбора персонала при найме; способами и технологиями привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Раздел 1. Методология управления персоналом Раздел 2. Система управления персоналом Раздел 3. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом Раздел 4. Технологии найма, подбора и отбора персонала Раздел 5. Деловая оценка и аттестация персонала	тест, задачи	Тест (11-30), задача
3	ПК-3 Знать технологии и методы оценки персонала; порядок проведения аттестации персонала; Уметь анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывает план и определять методы оценки персонала; разрабатывать проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала; Владеть методами оценки	Раздел 1. Методология управления персоналом Раздел 2. Система управления персоналом Раздел 3. Кадровая политика организации как основа стратегии управления персоналом	тест, задачи	Тест (31-100), задача



МИНОБРНАУКИ России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом организации
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю)
Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 8 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	персонала при найме; методами проведения оценки персонала;	Раздел 4. Технологии найма, подбора и отбора персонала Раздел 5. Деловая оценка и аттестация персонала		
--	--	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 9 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства представлены базой вопросов для тестирования

Инструкция по выполнению теста:

В каждом задании правильных ответов может быть один, два

3.2.1 База тестовых вопросов

1. «Человеческие ресурсы» - это понятие и характеристика, относящиеся к...

- а) организованным социальным системам
- б) только к биологическим системам
- в) техническим системам
- г) закрытым системам

2. Какая черта (характеристика) не присуща персоналу организации?

- а) статичность
- б) многогранность
- в) инертность
- г) профессионализм

3. Какое из данных определений соответствует понятию «кадры»?

а) Это профессионально подготовленные работники или совокупность работников организации, которые характеризуются определенными профессионально - квалификационными свойствами.

б) Это часть персонала, включающая всех наемных работников, а также кандидаты на работу в организации

в) Это трудоспособная часть населения страны, которая в силу профессиональных и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги

г) Это совокупность всех работников кадровой службы организации

4. Какое из данных определений соответствует понятию «персонал»?

а) это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а так же работающих

собственников и совладельцев, объединенных общей целью, материальными средствами и производственными отношениями одной организации

б) это производственники предприятия, подчиненные его руководству

в) это трудоспособная часть населения, которая в силу профессиональных и интеллектуальных качеств,

способна производить материальные блага или услуги

г) это совокупность персональных физических и духовных качеств работников, определяющих их

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 10 из 16 <table border="1" data-bbox="804 398 1501 434"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

возможности и границы участия в трудовой деятельности

5. Какое определение соответствует понятию «человеческие ресурсы»?

а) потенциальные возможности людей по достижению результатов во всех возможных областях деятельности

б) средний показатель продолжительности жизни людей

в) материальные возможности людей для существования в социуме

г) трудоспособная часть населения страны

6. Какие методы управления персоналом основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности?

а) административные

б) правовые

в) экономические

г) социально-психологические

7. Какие методы управления персоналом принято называть методами убеждения?

а) социально- психологические

б) экономические

в) административные

г) организационные

8. Какое из определений соответствует понятию «принципы управления персоналом»?

а) это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом

б) это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты

кадровой службы при формировании системы управления персоналом

в) это способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью организации осуществления их трудовой деятельности

г) это основные правила изучения и улучшения состояния действующей системы управления организацией

9. Какой метод основан на привлечении специалистов по управлению персоналом к процессу

совершенствования системы управления персоналом?

а) экспертно-аналитический

б) метод ранжирования

в) системный анализ

г) метод сравнения мнений

10. Философия управления персоналом – это

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 11 из 16 <table border="1" data-bbox="804 394 1489 434"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

- а) позиция философско-понятийного осмысления сущности управления персоналом
- б) совокупность всех основных методов управления и учение об этих методах
- в) система теоретико-методологических взглядов на сущность управления персоналом, принципов и методов этого управления
- г) совокупность ведущих философов управления персоналом
11. Какой принцип построения системы управления персоналом предполагает своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом?
- а) оперативности
- б) простоты
- в) прозрачности
- г) многоаспектности
12. Какой принцип построения системы управления персоналом предполагает соответствие системы управления персоналом передовым зарубежным и отечественным аналогам?
- а) прогрессивности
- б) обоснованности
- в) справедливости
- г) комфортности
13. В чем сущность принципа специализации кадрового управления?
- а) в распределении задач кадрового управления между специалистами системы управления персоналом с учетом особенностей различных направлений производственной и должностной деятельности
- б) в строгом иерархическом подчинении специалистов сверху до низу
- в) в строгой пропорциональности всех задач управления, выполняемых специалистами кадровой службы
- г) в привилегированном отношении работников к специалистам по кадрам
14. Какая из обязанностей не принадлежит к квалификационной характеристике менеджера по персоналу?
- а) разрабатывает нормативные акты, регламентирующие деятельность организации
- б) составляет и оформляет трудовые договоры, ведет кадровую документацию
- в) разрабатывает систему оценки деловых и личностных качеств работника
- г) определяет потребность в персонале
15. Найдите неверное утверждение
- а) управляемая подсистема - это субъект управления в организации
- б) каждая система управления состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем -

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».	
Версия документа - 1	стр. 12 из 16 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

управляющей и управляемой

в) к управляемой подсистеме организации относятся все элементы,

обеспечивающие непосредственный

процесс создания материальных благ или оказания услуг

г) к управляющей системе относятся все элементы и подсистемы, обеспечивающие осуществление процесса

управления.

16. Квалификация работника - это

а) степень и вид профессиональной обученности, необходимой или реализуемой для выполнения

конкретного вида работы

б) узкая специализация рода трудовой деятельности

в) умственный труд, отличающийся профессиональной содержательностью, сложностью,

интеллектуальностью

г) род занятий

17. Профессия - это

а) род трудовой деятельности, занятий, требующей соответствующей подготовки

б) вид занятий, узкая классификация рода трудовой деятельности

в) характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и

ответственности

г) уровень подготовки специалиста

18. Специальность – это

а) специальная подготовка для выполнения вида занятий в рамках одной профессии (узкая классификация рода трудовой деятельности), требующих конкретных знаний, умений и навыков, получаемых благодаря

специальному образованию

б) характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и

ответственности

в) структурный элемент в органах управления персоналом, определяемый установленными задачами,

правами и ответственностью

г) род трудовой деятельности, исполняемой только специально подготовленными работниками

19. Что означает понятие «горизонтальные связи между структурными элементами персонала организации»?

а) связи между элементами одного уровня иерархии подчиненности

б) связи между подразделениями и горизонтами их развития

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 13 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) это стратегический план развития связей между подразделениями

г) это разновидность линейных связей в структуре персонала

20. Какая работа не является функцией службы управления персоналом организации?

а) повышение качества выпускаемой продукции

б) обеспечение безопасности и комфортности труда

в) тарификация работ рабочих местах

г) адаптация новых работников.

Типовые практические задания:

Назовите ключевые задачи и кадровые стратегии на разных стадиях жизненного цикла организации

1. «Пионерская» фаза. Признаки:

- корпоративную культуру определяют цели, идеи и ценности руководства;
- сотрудники принимают целевые установки лидера как свои собственные;
- цели просты, поэтому каждый сотрудник видит, какой вклад он внес.

2. Фаза дифференциации. Признаки:

- действуют жесткие регламенты;
- департаменты живут отдельной жизнью;
- отделы ведут «документальную войну» (отправляют друг другу «отписки»);
- руководители отделов озабочены не глобальной целью, а своевременной сдачей отчетности;
- материальная мотивация сотрудников не работает;
- люди чувствуют себя не комфортно, менеджеры стараются лишь хорошо выглядеть на фоне других. Это приводит к принятию неверных решений, сокрытию истинного положения вещей.

3. Фаза интеграции. Признаки:

- руководитель позиционируется как пример для подражания;
- руководители подразделений наделены персональной ответственностью за результат;
- поощряется развитие способностей сотрудников, включая и те, которые не связаны напрямую с работой;
- персоналу ясны стратегические цели благодаря оформленному на бумаге «внутреннему кодексу»;
- сотрудники действуют в интересах общего дела.

Как бы Вы поступили на месте руководителя Дениса с точки зрения управления карьерой? Какой тип карьеры можно реализовать?

Денис несколько лет работает в компании в отделе обучения персонала. Его обязанности весьма однообразны (сбор заявок на обучение, формирование списков), но в то же время он успешно справляется с поручениями руководителя

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 14 из 16 <table border="1" data-bbox="804 398 1489 434"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

отдела обучения персонала. Периодически Денис отмечает, что программы, по которым обучают персонал, устарели и не соответствуют реальным потребностям компании. Наступила стадия в работе, когда стало скучно, но зато Денис имеет возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Денис чувствует, что неудовлетворенность трудом усиливается, нет развития, а сам он готов выполнять более содержательную и ответственную работу в рамках направления по развитию персонала. В ответ на неоднократные просьбы о повышении, руководитель отдела сказал, что на данный момент такой возможности.

4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Экзамен проводится в форме тестов, как открытого, так и закрытого типов по всей дисциплине.

Студент решает 30 тестовых вопросов. Продолжительность – 90 минут

4.2 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТЕСТОВ

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий (максимум - 100):

60-100% - зачтено

менее 60% - не зачтено

60-75% - удовлетворительно

76-95% - хорошо

96-100% - отлично

Общее время выполнения работы – 90 минут.

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

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 отлично знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется на иностранном языке с использованием точных терминов и названий.

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 15 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Обучающийся практически не допускает ошибок.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется на иностранном языке с использованием точных терминов и названий.

Обучающийся допускает незначительные ошибки.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся знаком с материалом, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом. Обучающийся допускает фактические и языковые ошибки, не оперирует лексическим запасом по теме.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми фактическими и языковыми ошибками, либо отказывается от ответов на вопросы.

Компетенции по дисциплине считаются сформированными, если по итогам промежуточной аттестации студент получил оценки «отлично- хорошо или удовлетворительно», т.е. «зачет».

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

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине <u>Основы управления персоналом организации</u> по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ».			
Версия документа - 1	стр. 16 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств одобрен и рекомендован

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой

согласовано

Н.А. Берг

Автор (составитель)

Н.А. Берг

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