



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Международный и отечественный опыт управления человеческими
ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
 - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.04.02 Менеджмент*

Направленность (профиль):

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Дисциплина: **Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**

Семестр (семестры) изучения: *3*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется *балльно-рейтинговая система*.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «**Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-5	- Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Знать – Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. Уметь – Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. Владеть – Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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
1	УК-5 Знать – международные аспекты управления человеческими ресурсами. Уметь – анализировать взаимозависимость связей и отношений: взаимодействие, социальные связи и отношения; межличностная компетентность. Владеть – способностью оценки баланса интересов и ответственности в эффективной реализации целевой и персональной функций.	Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениям и трудовых ресурсов	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3,4,5,6,7,8
2	УК-5 Знать – основы эволюции теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами. Уметь – анализировать международные параметры управления человеческими ресурсами и её развитие. Владеть – навыками применения системы кадрового менеджмента и становления функции управления человеческими ресурсами.	Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №9,10,11, 12,13,14,15,16



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

3	<p style="text-align: center;">УК-5</p> <p>Знать – особенности трудового поведение работника на предприятии. Уметь – организовывать и управлять реакциями личности на организационные требования и предписания. Владеть – способностью формирования трудового поведения человеческих ресурсов.</p>	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №17,18,19,20, 21,22,23,
4	<p style="text-align: center;">УК-5</p> <p>Знать – особенности поведения персонала на различных уровнях взаимодействия. Уметь – управлять поведенческим процессом мотивации человеческих ресурсов. Владеть – компетентностью руководителя оценивать различные мотивационные формы поведения человеческих ресурсов.</p>	Особенности российского опыта управления	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №24,25,26,27, 28,29,30
5	<p style="text-align: center;">УК-5</p> <p>Знать – теоретические положения привлечений персонала, адаптации, высвобождения, ротации. Уметь – анализировать факторы, влияющие на трудовое поведение человеческих ресурсов</p>	Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №31,32,33,34, 35



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

	организации. Владеть – навыками эффективного управления человеческими ресурсами.	эффективнос ти зарубежных и отечественн ых организаций		
6	УК-5 Знать – теоретико-методологические основы формирования и оценки профессионализма управленческих кадров. Уметь – анализировать трудовой потенциал человеческих ресурсов. Владеть – способностью решать профессиональные задачи управления мотивацией персоналом на основе организационного развития и изменений.	Методологич еский подход к формировани ю и оценке профессиона лизма управленчес ких кадров	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседо вания)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №36,37,38,39, 40
	УК-5	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

**Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
2.	Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
3.	Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
4.	Отечественный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
5.	Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально- экономический аспект.
6.	Российская практика инвестирования в человеческий капитал: социально- экономический аспект.
7.	Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.
8.	Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
9.	Организационно-институциональное обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал.
10.	Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
11.	Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
12.	Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности отечественных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности
13.	Отношения власти, доверия, проблемы отчуждения труда; баланс интересов и ответственности в управлении.
14.	Уровни организационной культуры и особенности управления человеческими ресурсами.
15.	Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

16.	Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
17.	Международные параметры управления человеческими ресурсами.
18.	Исторические аспекты и особенности национального менталитета в управлении человеческими ресурсами.
19.	Условия глобальной конкуренции в управлении человеческими ресурсами.
20.	Концепция конкурентной гибкости.
21.	Факторы, обуславливающие различия в практике УЧР в разных странах.
22.	Характерные черты американской модели управления.
23.	Характерные черты европейской модели управления.
24.	Характерные черты японской модели управления.
25.	Развитие организационно-управленческой мысли в России.
26.	Социально-экономические основы современного управления.
27.	Стратегический подход к УЧР в России: планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов.
28.	Организационная и национальная культура России.
29.	Современные подходы к построению эффективной системы управления человеческими ресурсами.
30.	Управление персоналом и человеческими ресурсами в аспекте типологии культур.
31.	Международный и отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
32.	Отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
33.	Современная тенденция усиления международного характера управления.
34.	Развитие транснациональных корпораций и интернационализация управления человеческими ресурсами.
35.	Культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
36.	Стратегии управления межкультурными различиями.
37.	Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
38.	Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
39.	Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

ресурсов.

40. Концепция профессионализма.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов	<p>1. Международные аспекты управления человеческими ресурсами. Взаимозависимость связей и отношений: взаимодействие, социальные связи и отношения; межличностная компетентность.</p> <p>2. Трудовые ресурсы: сущность, роль, значение и виды. Отношение власти, доверие, справедливость; проблема отчуждения труда.</p> <p>3. Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация. Интересы и мотивы, полномочия и ответственность.</p> <p>4. Баланс интересов и ответственности в эффективной реализации целевой и персональной функций.</p> <p>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</p> <ul style="list-style-type: none">- Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.- Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.- Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		<p>- Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.</p>
2	<p>Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике</p>	<p>1. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг. 2. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами. 3. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами и её развитие. 4. Международные параметры управления человеческими ресурсами и её развитие. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация. - Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг. - Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация. - Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.</p>
3	<p>Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Зарубежный опыт управления человеческими</p>	<p>Используя теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами, разработать и представить блок-схему основных принципов формирования человеческого капитала организации, выделить особенности</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	ресурсами: американская, европейская и японская модели управления	американской, европейской и японской модели управления.
4	Деловая ситуация (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: Особенности российского опыта управления	Используя теоретико-методологические основы социально-экономического управления человеческими ресурсами, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов в организации. 2. Особенности организационной и национальной культуры российской организации.
5	Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций	Используя теоретико-методологические основы развития транснациональных корпораций и интернационализации управления человеческими ресурсами организации, разработать и представить проект «Разработка международной кадровой стратегии», рассмотреть культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
6	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров	Используя теоретико-методологические основы мотивационного менеджмента, разработать и представить проект «Ротация персонала как развитие карьеры». Раскрыть основные элементы социальной технологии мотивации персонала на развитие; социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.2.3 База вопросов итогового теста³

1. Автор книг «Управление предприятием» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911г.):

- а) К. Маркс
- б) Ф. Тейлор**
- в) М. Вебер
- г) Г. Форд.

2. Отношение между субъектами, которое характеризуется их противоборством и основанное на противоположно направленных мнениях и суждениях:

- а) деловой разговор;
- б) коммуникативный барьер;
- в) конфликт;**
- г) научные дебаты.

3. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:

- а) выдвигается неофициально;**
- б) имеет организационную природу;
- в) является обладателем права полномочий;
- г) определяется формальным назначением.

4. Деятельность руководителя в организации по управлению коллективом подразумевает:

- а) социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;**
- б) применять только приказы и распоряжения;
- в) способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- г) возможность использования манипулятивных приемов.

5. Тактичность в деловых отношениях – это:

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



а) **поведение человека, который берет за привычку уважать честь и достоинство собеседника, терпимость к его взглядам и мировоззрению;**

б) состояние человека, который легко осуществляет внутренний самоконтроль даже в самых стрессовых жизненных ситуациях;

в) распределение профессиональных обязанностей между членами деловой организации;

г) сокрытие информации от глаз и ушей коллег.

6. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;

в) **наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;**

г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

7. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям:

а) **теория ожидания В. Врума;**

б) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

в) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

г) теория двух факторов Ф. Гецберга.

8. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

а) С. Адамса;

б) В. Врума;

в) модель Портера — Лоулера;

г) **Ф. Герцберга.**

9. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

б) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

в) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены.

10. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей):

- а) физиологические;**
- б) защищенности и безопасности;**
- в) признание и уважение;**
- г) самовыражение.**

11. Профессиональная деятельность – это:

- а) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;**
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;**
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;**
- г) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.**

12. Непрофессиональная деятельность – это:

- а) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;**
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;**
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;**
- г) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.**

13. Система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности – это:

- а) условия труда**



- б) средства труда
- в) предмет труда
- г) роль труда.

14. Операции – это:

- а) автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности;**
- б) элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности;
- в) сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений;
- г) система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

15. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей – это:

- а) действие
- б) мотив
- в) труд**
- г) цель.

16. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление
- б) действие и операции**
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление

17. Управленческая деятельность – это:

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

г) системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.

18. Функция – это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) обязанность, круг деятельности, назначение, роль;**
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности; прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

19. Основные управленческие функции:

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, контроль;**
мотивация, контроль, планирование, управление.

20. Функции управления объединены связующими процессами:

- а) целеполагание, прогнозирование, коммуникация, принятием решений;**
- б) целеполагание, коммуникация, программирование, принятие решений;
- в) прогнозирование, коммуникация, программирование, мотивация; коммуникация, мотивация, прогнозирование, программирование

21. Распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников:

- а) планирование;
- б) организация;**
- в) мотивация;
- г) контроль.

22. Учет и оценка эффективности деятельности, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач, корректировка операций и действий:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

г) **контроль.**

23. Начало и основа управленческой деятельности, рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановка реальных задач на будущее:

- а) **планирование;**
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) контроль.

24. Поддержание необходимого уровня активности и заинтересованности работников с помощью материальных и нематериальных стимулов:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) **мотивация;**
- г) контроль.

25. Управленческое решение – это:

- а) **интеллектуальный и эмоциональный выбор руководителя при определении дальнейших действий;**
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование;
- г) метод объединения планирования, контроля и мотивации, который успешно применяют многие организации для уменьшения числа конфликтов и снижения отрицательной реакции людей на контроль путем их участия в этом процессе.

26. Решение – это:

- а) одна из стадий процесса принятия решений, заключающаяся в отборе одного из вариантов действий из набора возможных вариантов;
- б) процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в) процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои цели, и корректировки ее действий;

г) **результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели.**

27. В решениях используются следующие подходы (выберите лишнее):

- а) интуитивный;
- б) **сенсорный;**
- в) прагматический;
- г) рациональный.

28. Принятие решений – это:

- а) последовательность действий по обеспечению достижения организацией своих целей;
- б) процесс выбора целей для организации и принятия решения о том, что следует делать для их достижения;
- в) методичная оценка функциональных зон организации, предназначенная для выявления ее стратегически сильных и слабых сторон;
- г) **сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации поставленной цели.**

29. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения:

- а) **мотивирование;**
- б) стимулирование;
- в) побуждение;
- г) намерение.

30. Развитие человеческих ресурсов – это:

- а) **постоянный процесс, для повышения его эффективности целесообразно разрабатывать и внедрять систему обучения;**



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- б) планомерный процесс изменения структуры подходов, знания, умения через учебный процесс для достижения эффективной производительности труда;
- в) изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений;
- г) процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

31. Роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) процесс определения и оценки информации об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа;**
- в) свойство человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступкам;
- г) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.

32. Социальная роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) это ожидаемое поведение, обусловленное статусом группы, института, индивида;
- в) модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям;**
- г) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.

33. Социальной группой является:

- а) совокупность лиц, объединенных общей профессией, деятельностью, общностью интересов, взглядов;
- б) объединение фирм для проведения конкретных коммерческо-финансовых операций;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- в) некоторое количество людей, объединённых ролевыми взаимодействиями;
- г) **объединение составом от двух до ста человек члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, связаны эмоциональными отношениями, групповыми нормами и ценностями.**

34. Информация, которую мы предоставляем другим и которая содержит нашу реакцию на их поведение, - это:

- а) **обратная связь;**
б) восприятие поступков;
в) ощущение защиты;
г) осознание поведения.

35. Открытые вопросы – это вопросы, которые:

- а) выясняют мотивы и позиции собеседников;
б) выявляют позитивные и нейтральные позиции;
в) **требуют какой-то информации;**
г) Дополняют сведения о собеседнике.

36. Назовите, что является целесообразной, сознательной деятельностью человека для удовлетворения не только своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей:

- *Мотивация.*

37. Назовите, что является единством неповторимых личностных свойств конкретного человека. Она проявляется в чертах темперамента, характера, в привычках, в преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов, в способностях, в индивидуальном стиле деятельности:

- *Индивидуальность.*

38. Дайте характеристику насильственному методу влияния, который оказывает информационное воздействие на сознание человека:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- *Психологическое давление — это такой способ воздействия на человека, при котором возможно оказать влияние не только на его поступки и образ действий, но и зачастую даже на способ мышления и мнение.*

39. Способность и готовность коллективов к самостоятельному преодолению трудностей, согласованным действиям; единство в экстремальных ситуациях называется:

- *Организованность.*

40. Какой тип управленческого взаимодействия предполагает лидерство в организации:

- *Тип управленческого взаимодействия, основанный на регуляции межличностных отношений*

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На третьем этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «**Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов. Максимальное количество баллов – 30.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 23 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 4 балла - доклад по 1 баллу)	4
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны. (6 заданий по 5 балла)	30
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 4 балла)	24
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (шесть заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20	18	15	10	менее 10
выполненных	выполненных	выполненных	выполненных	выполненных
заданий	заданий	заданий	заданий	заданий
(100%)	(90%)	(75%)	(50%)	

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- представление о важности развития теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления.

Уметь:

- показать приемы обоснования актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами.

Владеть:

- представить организационно-управленческую деятельность как целостную систему организации, направленной на решение задач предприятия по



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 25 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

организации производства и предложения на рынке.

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся *очно* отделения в рамках дисциплины «**Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии экзаменационных оценок:

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 26 из 27	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	---------------	------------------------	--------------

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением эффективных алгоритмов проведения самостоятельных исследований.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять знания теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением навыков проведения самостоятельных исследований;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, умение сбора, анализа и обработки данных.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 27 из 27

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста.
Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций
соответствует оценке **незначтено**.