

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34

Уникальный программный ключ:

04c19ed8b1b9815b6c077a48bb9a8788b8522523



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

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

**Б1.О.05 Экономика 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(ы) набора 2026**

**Челябинск 2026 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

## Содержание

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



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) "Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием"

Дисциплина: Б1.О.05 Экономика управления человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Семестр (семестры) изучения: 3 семестр,

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2	3	4
<b>ОПК-1:</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	<b>ОПК 1.1. Использует знания экономической теории для решения профессиональных задач.</b> ОПК 1.2. Использует знания организационной теории для решения профессиональных задач. ОПК 1.3. Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач. ОПК 1.4. Анализирует и обобщает практики управления для решения профессиональных задач. ОПК 1.5. Проектирует решения профессиональных задач на основе знаний современных теорий управления и инновационных подходов.	<b>Знать:</b> понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами <b>Уметь:</b> осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом <b>Владеть:</b> опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации

## 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции	Перечень планируемых	Контролируемые темы/	Номер задания	Наименование оценочного
-------------------------------	----------------------	----------------------	---------------	-------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

согласно ФГОС	результатов обучения по дисциплине	разделы		средства
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	Знать: понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами Уметь: осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом Владеть: опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации	Человеческий капитал: содержание, понятия и методология управления развитием. Инвестирование в развитие человеческого капитала	1-6	Задание закрытого типа с выбором ответа
			29,33	Задание закрытого типа на установление соответствия, порядка
			2.1-2.3	Задания открытого типа с кратким ответом
		Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание. Интенсивность, производительность и производственная сила труда. Рабочее и производительное время; критерии оценки труда. Теории трудового процесса, агентства, обмена. Факторы, влияющие на качество труда. Безработица	19,22	Задание закрытого типа с выбором ответа
			30,31	Задание закрытого типа на установление соответствия
		Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	11-15,18,20-21,23	Задание закрытого типа с выбором ответа
			3.1-3.2	Задания открытого типа - задача
		Теоретические основы исследования экономики управления человеческими ресурсами и бюджетирование затрат на персонал	7-10, 16-17, 24-28	Задание закрытого типа с выбором ответа
			32	Задание закрытого типа на установление соответствия



### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа (задание закрытого типа с выбором ответа)*

1. Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющегося понимания, знаний, умений и навыков:

а. **квалификация**

б. опыт

в. мотивация

г. образование

2. Что из перечисленного входит в человеческий капитал?

а. Кредит

б. Домашний сейф

в. **Умение составлять бюджет**

г. Всё вышеперечисленное

3. Совокупность элементов и связей между участниками инвестиционного процесса, обеспечивающих целенаправленное воздействие на отношения с целью накопления требуемого качества и количества человеческого капитала и его эффективного использования это:

а. **система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия**

б. система управления персоналом

в. организационная структура человеческого капитала предприятия

г. трудовые отношения

4. Базовым фактором, определяющим готовность инвестора и реципиента инвестиций к участию в инвестиционном процессе, являются:

а. наличие свободных финансовых ресурсов

б. **их интересы**

в. ставка рефинансирования

г. доходность.

5. Инвестиции должны направляться в конкретного работника (группу), целенаправленно и концентрированно в элементы человеческого капитала, которые необходимо развивать для реализации запланированных инноваций. Это принцип:

а. дифференциации

б. соинвестирования

в. сбалансированности

г. **адресности**

6. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

а. **получение образования;**

б. приобретение компьютера

в. автоматизацию передачи знаний;

7. К подсистемам функционально-целевой модели системы управления относят:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

А) организационную подсистему;

Б) процессную подсистему;

**В)обеспечивающую подсистему;**

Г) рыночную подсистему.

**8.** К показателям движения персонала относят:

А)производительность труда;

Б)коэффициент нетрудоспособности;

**В)коэффициент оборота по приему;**

Г)коэффициент числа не выходов на работу.

**9.** К экономическим методам управления персоналом относятся:

А) участие в прибылях и капитале;

Б)обучение;

В)продвижение по карьерной лестнице;

Г) страхование.

**10.** Трудовой потенциал работника – то:

А)физические и умственные способности используемые в трудовой деятельности;

Б) мера, воплощенная в человеке способности приносить доход;

В) часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде;

Г) количественная и качественная характеристика человека, проживающего на той или иной территории.

**11.** К показателям экономической эффективности управления человеческими ресурсами относится:

А) ресурсоемкость;

**Б) производительность труда;**

В) фондоемкость;

Г) трудоемкость.

**12.** К издержкам на рабочую силу НЕ относят

**А)приобретение оборудования**

Б)заработная плата персонала

В)доплаты и надбавки к заработной плате

Г)страховые взносы

**13.** К внутренним субъектам экономического анализа относятся:

**А) менеджеры**

Б) поставщики

В) покупатели

**14.** К видам затрат на рабочую силу относят:

**А)услуги социально-бытового назначения;**

Б)приобретение оборудования;

В)приобретение офисной техники;

Г)оснащение рабочих мест.

**15.** К показателям оценки расходов на персонал относят:

**А)расходы на программу «Участие в прибылях»;**

Б)удельный вес расходов на содержание и ремонт оборудования;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

В)удельный вес расходов на канцтовары;

Г)расходы на природоохранную деятельность.

**16.** Какие факторы внешней среды необходимо проанализировать, прежде чем разрабатывать бюджет затрат на персонал:

А) изменение тарифных соглашений;

Б) темпы прироста населения;

В) валовый внутренний продукт;

Г) индекс человеческого потенциала.

**17.** Какой фактор внутренней среды необходимо проанализировать, прежде чем разрабатывать бюджет затрат на персонал:

А) уровни управления;

Б) ценности персонала;

В) результаты планирования - стратегические задачи, бизнес-план;

Г) соотношение активной и пассивной части основных фондов предприятия.

**18.** Какой из указанных методов анализа позволяет сделать оценку эффективности выполнения функций в сравнении с затратами на их выполнение:

а) Параметрический анализ

б) Метод динамического анализа

**в) Функционально-стоимостной анализ**

Г) Анализ силового поля

**19.** Укажите показатель, с помощью которого измеряется производительность труда:

а) **выработка;**

б) фондовооруженность;

в) фондоемкость;

г) тарифная ставка.

**20.** С помощью какого показателя оценивается возврат инвестиций в обучение и развитие персонала?

а) Goodwill;

**б) ROI;**

в) NPV;

г) Затраты на обучение 1 сотрудника.

**21.** Удовлетворением потребностей или интересов сотрудников организации определяется степень:

**а) Социальной эффективности**

б) Моральной устойчивости

в) Экономической ликвидности

г) Инвестиционной привлекательности

**22.** Что следует понимать под текучестью персонала

а) все виды увольнений из организации;

**б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;**

в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.



**23.** Отношение общего результата к затратам ресурсов – это...?

- а) производительность;
- б) **эффективность;**
- в) трудоемкость;
- г) рентабельность.

**24.** Основанием для расчета бюджета на развитие, обучение и оценку персонала может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. план обучения**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

**25.** Основанием для расчета бюджета на развитие Корпоративной культуры может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. потребность в брендированной сувенирной, полиграфической и т. п. продукции**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

**26.** Основанием для расчета бюджета на реализацию Политики компании в области организации труда может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. нормы численности, нормы труда**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

**27.** Основанием для расчета бюджета на Управление составом персонала может быть:

- а. перечень вакансий;**
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. потребность в брендированной сувенирной, полиграфической и т. п. продукции
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

**28.** К экономическим целям фирмы не относится:

- а) увеличение прибыли;
- б) снижение издержек;
- в) рентабельность капитала;
- г) повышение качества товара.**

*(Задание закрытого типа на установление соответствия)*

**29.** Сопоставьте термины и их значения:

- 1 Врожденные способности
- 2 Врожденные способности + приобретенные знания и навыки
- 3 Реализованный потенциал

- а. Человеческий потенциал
- б. Трудовой потенциал
- с. Человеческий капитал

**30.** Сопоставьте понятия и определения:

- 1 совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей, которые могут использоваться в общественных интересах, в том числе



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

для достижения целей организации;

2 совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества;

3 совокупность природных свойств, возможностей, запасов знаний и опыта человека, которые формируют способности для осуществления трудовой деятельности

a. Человеческие ресурсы

b. Человеческий капитал

c. Трудовой потенциал работника

**31.** Установите соответствие между понятием и определением:

A) Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющихся понимания, знаний, умений и навыков;

Б) Неудовлетворенные потребности (материальные и нематериальные), побуждающие работника к достижению определенных целей

В) желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их

1. квалификация

2. мотивы

3. креативность

**32.** Установите соответствие между количественными и качественными параметрами человеческих ресурсов предприятия и перечисленными показателями:

A) образовательный и квалификационный уровень

Б) численность рабочих

1. Качественные параметры

2. количественные параметры

Ответ: 1-а, 2-б

**33.** Установите правильный порядок этапов процесса управления инвестициями в человеческий капитал:

a. Разработка стратегий развития предприятия

b. Определение целевого состояния человеческого капитала

c. Реализация программ обучения и развития

d. Мониторинг и оценка эффективности

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

*Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное*

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

2.1. Верно ли утверждение: Правомерно проводить полную аналогию между человеческим капиталом и традиционными инвестициями в физический капитал

2.2. Верно ли следующее суждение? Человеческий капитал можно конвертировать в деньги.

2.3. Верно ли утверждение: отдачу от инвестиций в человеческий капитал получает только работодатель.

### *Часть 3 Задание открытого типа – задача*

*Прочитайте текст задания и решите, запишите правильный ответ.*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

3.1. Рассчитайте коэффициент возврата на инвестиции в человеческий капитал, если дополнительная выручка в результате обучения персонала составил 200 000 руб., а затраты на обучение = 100 000 руб. Ответ укажите в виде числа в процентах без указания единиц измерения.

3.2. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 500 тыс. руб. планируется получить годовой экономический эффект 200 тыс. руб. Определите срок окупаемости. Ответ укажите в виде числа в годах без указания единиц измерения

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Экзамен состоит из 3 частей

*1 часть – студент решает 22 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом (20 с выбором ответа и 2 на соответствие). Продолжительность – 30 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

*2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 тестовый вопрос, выбранный случайным образом. Продолжительность – 10 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

*3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

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.

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

### Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий промежуточной аттестации экзаменуемый имеет право пользоваться:

– *калькулятором*

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
-----------	--------------	----------



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

1.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10.		2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

23.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
24.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29.	1а-2б-3с	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
30.	1-а, 2-б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
31.	1а-2б-3с-4д	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
32.	1-а, 2-б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
33.	1а-2б-3с-4д	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
2.1.	нет	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.2	да	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.3	нет	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3.1	$200-100/100=100\%$	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи
3.2	$500/200=2,5$	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика 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. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

*Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично (зачтено) и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся глубоко понимает и четко следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, корректно применяет их для решения профессиональных задач*

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо (зачтено) и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся понимает и следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их для решения профессиональных задач, допуская незначительные ошибки*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо понимает теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их только по типовым алгоритмам для решения профессиональных задач, допускает значительные ошибки*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (не зачтено) - обучающийся не способен применять теоретические и методические положения дисциплины*

