

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.09.2026 09:43:13

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322929



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

Факультет экономики и управления

Кафедра современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Инвестиции в человеческий капитал» по
направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профилю «Управление человеческими ресурсами в социально-
экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Б1.В.1.06 Инвестиции в человеческий капитал

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

**Управление человеческими ресурсами в социально-экономических
системах**

Присваиваемая квалификация (степень)

Магистр

Форма обучения

Заочная

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



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

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

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

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах»

Дисциплина: Б1.В.1.06 Инвестиции в человеческий капитал

Семестр (семестры) изучения: 2 семестр

Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В.1.06 Инвестиции в человеческий капитал» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы. УК-2.2. разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта). УК-2.3. навыками составления плана графика реализации проекта в целом и плана- контроля его выполнения.	Знать: принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы. Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта). Владеть: навыками составления плана графика реализации проекта в целом и плана- контроля его выполнения.
ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и мероприятия с целью решения профессиональных задач	ПК-4.1 основы и принципы формирования системы оценки персонала в соответствии с целями организации. ПК-4.2- определять параметры и критерии оценки персонала; выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала. ПК-4.3 аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений.	Знать: основы и принципы формирования системы оценки персонала в соответствии с целями организации. Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала; выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала. Владеть: аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы/разделы (номер и	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
-------------------------------	----------------------------------	--------------------------------------	---------	---------------	----------------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

согласно ФГОС	обучения по дисциплине	название раздела из РПД п.2.2)				
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы.	Теория развития человеческого капитала. Оценка человеческого капитала. Индекс развития человеческого капитала.	2	1-20	Задание открытого типа задача.	
				1-20	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа	
					1-30	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
	Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта).		2	21-30	31-40	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
						Задание открытого типа задача
Владеть: навыками составления плана графика реализации проекта в целом и плана- контроля его выполнения.	2	31-40	Задание открытого типа задача			
ПК-4: Способен реализовывать стратегии управления человеческими ресурсами, осуществляет проекты и	Знать: основы и принципы формирования системы оценки персонала в соответствии с целями организации.	Жизненный цикл человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Инвестирование в отдельные виды человеческого	2	1-30	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа	



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

мероприятия с целью решения профессиональных задач		капитала.		31-40	Задание открытого типа задача
	Уметь: определять параметры и критерии оценки персонала; выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала.		2	20-30	Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа
				41-50	Задание открытого типа задача
	Владеть: аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений.		2	51-60	Задание открытого типа задача

3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов открытого типа

1. Приведите определения информационной экономики и их сравнительный анализ. Раскройте сущностное содержание экономики знаний.
2. Выделите качественные характеристики информационной экономики возможно выделить. Дайте определение и раскройте признаки информационного общества.
3. Раскройте характеристики информационно-технологической парадигмы. Поясните содержание термина «Интеллектуальное производство». Роль интеллектуальных продуктов в современной рыночной экономике
4. Поясните истоки возникновения теории человеческого капитала.
5. Раскройте феномен человеческого капитала согласно научных трудов Г. Беккера и Т. Шульца.
6. Дайте определение трех видов человеческого капитала по Г. Беккеру: общий человеческий капитал, специальный человеческий капитал и специфический человеческий капитал (другие виды знаний).
7. Раскройте сущностное содержание трактовок человеческого капитала в научных трудах современников. Опишите уровни анализа человеческого капитала, выделите признаки человеческого капитала.
8. Роль человеческого капитала в современном менеджменте.
9. Виды социального капитала организации. Свойства социального капитала



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

организации.

10. Субъектная структура человеческого капитала организации.

11. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как индивида. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена домохозяйства. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена организации. Поясните сущностное содержание человеческого капитала личности как члена общества.

12. Базовая субъектная структура человеческого капитала. Производная субъектная структура человеческого капитала.

13. Человеческий капитал в теории социального времени по Б.В. Корнейчуку.

14. Объектная структура человеческого капитала – институциональный капитал и трудовой капитал.

15. Понятие информации. Основные черты информации. Свойства информации. Понятие знания. Ключевые свойства знаний.

16. Дайте определение понятию «интеллектуальный капитал». Раскройте сущность интеллектуального капитала организации. Раскройте сущностное содержание понятия «интеллектуальные ресурсы личности».

17. Раскройте структуру интеллектуального капитала организации по Т. Стюарту. (Человеческий капитал. Организационный капитал. Капитал отношений).

18. Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала организации, пути развития человеческого капитала, организационного капитала, капитала отношений.

19. Инвестиции в человеческий капитал организации, виды инвестиций в человеческий капитал.

20. Особенности инвестирования в человеческий капитал организации. Способы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал.

21. Интеллектуальная собственность как феномен. Объекты нематериальных активов, охраняемые законодательно.

22. Деловая репутация как составляющая интеллектуального капитала организации.

23. Интеллектуальный капитал и физический капитал: общее и особенное.

24. Товарный знак и репутация как составляющие потребительского (капитала отношений) капитала организации.

25. Сущность эмоционального капитала организации.

26. Нетрадиционный объект интеллектуальной собственности – коммерческая тайна.

27. Российский опыт инвестирования в сотрудников (в человеческий капитал организации).

28. Сущностное содержание феномена «управление человеческим капиталом (УЧК)».

29. Покажите взаимосвязь концепций «Управление людьми», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Управление человеческим капиталом». Общность и отличия Управления человеческими ресурсами (УЧР) и УЧК.

30. Основные задачи УЧР, определение всеобъемлющих и конкретных стратегий УЧР. Структура компетенции специалиста по ЧР и ЧК.

31. Основные вопросы, решаемые УЧК. Стратегия УЧК.

32. Отчетность по человеческому капиталу.

33. Управление талантами как управление человеческим капиталом организации. Элементы управления талантами. Стратегии привлечения.



34. Раскройте понятие измерения человеческого капитала. Каковы причины интереса к измерениям человеческого капитала организации?
35. Перечислите основные элементы измерений человеческого капитала организации.
36. Назовите основные методы и средства измерения человеческого капитала организации.
37. Метод измерения человеческого капитала, выражающийся в расчете Индекса человеческого капитала Уотсона – Уайтта
38. Модель организационной эффективности работы — Mercer HR Consulting. Метод измерения человеческого капитала — Мониторинг человеческого капитала Эндрю Мэйо.
39. Модель Sears Roebuck как метод измерения человеческого капитала организации.
40. Поясните представление системы сбалансированных показателей как метода измерения человеческого капитала организации.
41. Раскройте Модель качества Европейского фонда управления качеством (EFQM) как способа измерения человеческого капитала организации.
42. Понимание термина «управление знаниями».
43. Методологические подходы к управлению знаниями.
44. Место функции управления знаниями в комплексе стандартных функций управления.
45. Эволюция процесса управления знаниями.
46. Содержание процесса управления знаниями.
47. Стратегии управления знаниями персонала организации.
48. Феномен обучающейся организации.
49. Сущностное содержание организационного научения.
50. Мотивация к внедрению в организации управления знаниями персонала.
51. Перечислите основные группы технологий управления знаниями персонала организации.
52. Информационные технологии управления знаниями.
53. Технологии изменения организационной культуры в рамках реализации проекта по управлению знаниями персонала.
54. Анализ культуры организации. Как происходит формирование культуры «нового» типа. Обозначьте положительные аспекты культуры организации в аспекте управления знаниями.
55. Анализ неформальных групп и их лидеров.
56. Структуры управления знаниями персонала организации.
57. «Сообщества практики», вклад Сообществ практики в бизнес компаний. Предназначение «Сообщества Развития».
58. Перечислите категории работников, работающих со знаниями организации. Перечислите основные обязанности профессиональных работников со знаниями (по должностям).
59. Раскройте сущностное содержание механизма управления знаниями в трактовке автора. Перечислите и раскройте содержание основных этапов управления знаниями.
60. Оценка эффективности реализации проекта по управлению знаниями персонала в организации.

Часть 2. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов правильного ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.
3. Японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный наем на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
 - а) «Экономика труда»;
 - б) «Транспортные системы»;
 - в) «Психология»;
 - г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
 - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;
 - в) отбора персонала для занимания определенной должности;
 - г) согласно действующему законодательству;
 - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
 - а) на разработку новых видов продукции;
 - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
 - в) на создание дополнительных рабочих мест;
 - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
 - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
 - а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. Человеческий капитал - это:



- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
9. Функции управления персоналом представляют собой:
- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.
10. Потенциал специалиста – это:
- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию
11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:
- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.
12. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профес–сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова–ния, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.
13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».
14. Интеллектуальные конфликты основаны:
- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных



нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновение вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

в) кульминация;

г) окончание;

д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стилль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость;

б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция;

г) сотрудничество;

д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью



контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

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;

д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

а) теория нужд А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;



- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
26. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
б) мера ожидания;
в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
г) мера ценности или приоритетности;
д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
б) теории ожидания В. Врума;
в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
д) теории равенства С. Адамса.
28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
б) С. Адамса;
в) В. Врума;
г) модель Портера — Лоулера;
д) Ф. Герцберга.
30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
б) человек ответственный;
в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
г) человек стремится делегировать полномочия;
д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Теория человеческого капитала: исторический ракурс, эволюция, представители научных школ.
2. Понятие и сущность человеческого капитала
3. Особенности, виды и свойства человеческого капитала.
4. Структура человеческого капитала.
5. Индивидуальный человеческий капитал.
6. Человеческий капитал предприятия.



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

7. Национальный человеческий капитал.
8. Роль человеческого капитала в инновационной модернизации России.
9. Формирование человеческого капитала на уровне семьи.
10. Развитие человеческого капитала в производственных условиях.
11. Роль государства в создании совокупного человеческого капитала общества в целом
12. Содержание современных концепций управления человеческими ресурсами.
13. Человеческий потенциал и человеческий капитал: соотношение понятий, сходства и различия.
14. Управление человеческим капиталом: цели, методы, результаты.
15. Трудовая мотивация персонала: основные факторы, подходы и методики
16. Эффективное управление человеческими ресурсами: направления, принципы.
17. Роль менеджера в формировании, развитии и эффективном управлении человеческим потенциалом и человеческим капиталом предприятия.
18. Управление обучением персонала: современные подходы, модели, стили
19. Система показателей оценки человеческого капитала
20. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия
21. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии
22. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования
23. Виды инвестиций в человеческий капитал
24. Особенности инвестирования в человеческий капитал.
25. Основные подходы предприятий к формированию и инвестированию в человеческий капитал.
26. Принципы эффективного управления инвестициями в человеческий капитал предприятия.
27. Критерии и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачет)

Критерии оценивания теста

Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)

Не зачтено (0-60 %)

Зачтено (61-100%)

Зачет состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом.



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Продолжительность – 25 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Общее время выполнения – 60 минут

Максимальный балл – 100 баллов

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

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

4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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

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

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и



Министерство образования и науки Российской Федерации
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 промежуточной аттестации по дисциплине «Организационное проектирование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

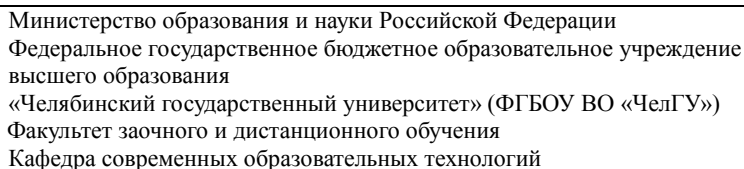
стр. 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

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



Версия документа - 1

стр. 16

Первый экземпляр

КОПИЯ №

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

Присваиваемая квалификация (степень): Магистр

Форма обучения: Заочная

Год начала подготовки: 2026

ФОС (модуля) одобрена и рекомєндована:

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

Л.П. Конвисарева

Автор (составитель)

О.А. Антонова

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