

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:

04c19ed8b0981566c077a486b9a8788b8522523



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.В.1.04 Современные технологии развития персонала

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.В.1.04 Современные технологии развития персонала

Форма промежуточной аттестации: экзамен, курсовая работа

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
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды. УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	Знать: основы разработки мероприятий, направленных на реализацию командной стратегии для достижения поставленной цели, стратегии управления персоналом Уметь: разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, развитие команды, оценивать результаты командной работы Владеть: опытом подготовки решений по выбору технологий развития персонала для организации эффективной работы команды
ПК-2: Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения	ПК-2.1. Демонстрирует знания современных технологий и методик работы с человеческими ресурсами. ПК-2.2. Демонстрирует умение по разработке проектов нормативно-правового обеспечения операционного управления человеческими ресурсами. ПК-2.3. Организует работу	Знать: современные технологии и методики работы с человеческими ресурсами в части развития персонала Уметь: разрабатывать планы и проекты нормативно-правового обеспечения операционного управления человеческими ресурсами в части применения технологий развития персонала Владеть: опытом разработки и анализ



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	структурного подразделения, определяя его цели, задачи, функции, показатели результативности эффективности. ПК-2.4. Внедряет процедуры регулирования трудовых отношений, проведения аудита и контроля, разрешения конфликтов в сфере управления человеческими ресурсами.	процедур регулирования трудовых отношений, определяющих порядок применения технологий развития персонала
--	---	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: основы разработки мероприятий, направленных на реализацию командной стратегии для достижения поставленной цели, стратегии управления персоналом Уметь: разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, развитие команды, оценивать результаты командной работы Владеть:	Профессиональное развитие и обучение персонала	1,2,3,4,5,9,10,13, 14,15, 16, 27	Задание закрытого типа с выбором ответа



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. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	опытом подготовки решений по выбору технологий развития персонала для организации эффективной работы команды		29-32	Задание закрытого типа на установление соответствия, порядка	
			Оценка эффективности управления развитием персоналом	21,22	Задание закрытого типа с выбором ответа
				36-37	Задания открытого типа - задача
ПК-2: Владеет навыками внедрения и реализации операционного управления человеческими ресурсами и организации работы структурного подразделения	Знать: современные технологии и методики работы с человеческими ресурсами в части развития персонала Уметь: разрабатывать планы и проекты нормативно-правового обеспечения операционного	Деловая карьера персонала и кадровый резерв организации	11,12,18,19,26,24	Задание закрытого типа с выбором ответа	
				33	Задание закрытого типа на установление соответствия
				34-35	Задания открытого типа с кратким ответом



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

управления человеческими ресурсами в части применения технологий развития персонала Владеть: опытом разработки и анализ процедур регулирования трудовых отношений, определяющих порядок применения технологий развития персонала	Высвобождение и перемещение персонала в организации	17,23, 25	Задание закрытого типа с выбором ответа
	Деловая оценка и аттестация персонала	6, 7,8, 20,28	Задание закрытого типа с выбором ответа

3.2 Содержание оценочных средств

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

Выберите один правильный ответ

1. Что из нижеперечисленного не относится к современным тенденциям в области управлении персоналом?
 - а) диджитализация HR-процессов;
 - б) снижение роли аналитических функций HR-служб;
 - в) развитие гибких навыков персонала (soft-skills);
 - г) геймификация HR-процессов.
2. К функциями подсистемы развития персонала не относится:
 - а) работа с кадровым резервом;
 - б) разработка стратегии управления отделом кадров;
 - в) переподготовка и повышение квалификации работников;
 - г) планирование деловой карьеры персонала.
3. Развитие персонала - это:
 - а. процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
 - б. процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
 - в. система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей
4. Систематический процесс, инициируемый и управляемый организацией для формирования знаний, навыков сотрудников, изменения поведения, чтобы повысить их вклад в достижение организационных целей
 - а. культура



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 № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- б. обучение
- в. наблюдение
- г. воспитание.

5. Какой принцип построения системы управления развитием персонала предполагает своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом?

- а) оперативности;
- б) простоты;
- в) прозрачности;
- г) справедливости.

6. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты.

7. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графический тест.

8. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а) анализ анкетных данных;
- б) профессиональное испытание;
- в) экспертиза почерка.

9. Квалифицированный персонал набирать в команду труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с :

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) требованием со стороны самой работы;
- г) недостаточной практикой набора.

10. Как называется концепция, в соответствии с которой человек должен повышать квалификацию на протяжении всей трудовой жизни?

- а) концепция «внутрифирменного обучения»
- б) концепция «управленческих кадров»
- в) концепция «непрерывного образования»
- г) концепция «обеспечения компетентностного подхода»

11. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая



сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
- Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

12. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

- А) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
- Б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- В) привыкание к новым условиям труда

13. Какой метод обучения персонала наиболее эффективен для развития навыков ведения переговоров?

- а) производственный инструктаж;
- б) ротация;
- в) чтение лекций;
- г) деловые игры.

14. Начальным этапом организации процесса обучения персонала является:

- а) определение целей обучения;
- б) формирование бюджета обучения;
- в) определение потребностей в обучении;
- г) выбор форм и методов обучения.

15. Какой метод используется при обучении персонала с отрывом от производства (вне рабочего места):

- а) лекции;
- б) наставничество;
- в) стажировки в подразделениях компании;
- д) производственный инструктаж.

16. Какие методы наиболее эффективны для обучения новичков команды техническим приемам?

- а) самообучение.
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) деловые игры.

17. Что такое ротация кадров?

- а) перевод работников на другие должности для получения ими дополнительных профессиональных навыков квалификации;
- б) закрепление за новичком более опытного сотрудника;
- в) карьерный рост сотрудников;



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 № _____

г) процесс оценки персонала.

18. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) неквалифицированные работники;
- б) сотрудники предпенсионного возраста;
- в) руководители нижнего звена;
- г) руководители высшего звена.

19. Когда начинается процесс управления деловой карьерой работника?

- а) при приеме на работу;
- б) после первого года работы;
- в) после адаптации;
- г) после достижения установленных KPI.

20. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- а) верно;
- б) частично верно;
- в) неверно.

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

- а) Goodwill;
- б) ROI;
- в) NPV;
- г) Затраты на обучение 1 сотрудника.

22. Удовлетворением потребностей или интересов сотрудников организации определяется степень:

- а) Социальной эффективности
- б) Моральной устойчивости
- в) Экономической ликвидности
- г) Инвестиционной привлекательности

23. 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.

24. Вы составляете положение об обучении персонала. Какую информацию вы НЕ включите в него:

- А) цели данного документа
- Б) система/форма оценки результатов обучения и фиксации результатов



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 № _____

В) задачи данного документа

Г) размер премии за прохождение обучения

25. Какой документ следует подготовить для направления работника на стажировку на вышестоящую должность:

А) служебную записку

Б) приказ

В) протокол

26. Группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшее продвижение по служебной лестнице, называется ...

а. Внешним резервом

б. претендентами на вакансию

в. резервом на выдвижение

г. резервом на сокращение

27. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

а. на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;

б. на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей;

в. на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;

г. на креативно мыслящих специалистов, способных к риску собственной жизнью;

28. К "гибким навыкам" (soft skills) относится:

а) Настройка серверов.

б) Знание языков программирования.

в) Умение вести переговоры и эмоциональный интеллект.

г) Владение слепым методом печати.

Задание закрытого типа на установление соответствия

29. Установите правильную последовательность разработки индивидуального плана развития сотрудника:

а. Анализ текущего уровня компетенций

б. Постановка целей и задач

в. Разработка мероприятий по достижению цели

г. Контроль выполнения и корректировка плана

30. Сопоставьте формы обучения на рабочем месте с присущими им характеристикам:

1. Наставничество

2. Упражнения

3. Делегирование



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

А) передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов

Б) занятия специалиста со своим персоналом в ходе ежедневной работы

В) специальная программа трудовых приемов и операций, выстроенная по степени их сложности

31. Сопоставьте принципы эффективной системы внутрифирменного обучения персонала и их характеристики.

1. адаптивность

2. сбалансированность интересов

3. коммуникативность

4. непрерывность

а) ритмичность и системность в проведении обучающих мероприятий

б) учет интересов как организации, так и работников

в) постоянное и творческое взаимодействие руководителей структурных подразделений, работников и преподавателей

г) способность быстро и оперативно реагировать на изменение требований, предъявляемых к качеству рабочей силы

32. Распределите показатели оценки обучения по соответствующим уровням в соответствии с концептуальным подходом Дональда Киркпатрика.

1. рост производительности труда работника

2. результаты работы организации

3. сокращение времени, затрачиваемого на выполнение функций работником

А) оценка поведения на рабочем месте

Б) Оценка влияния обучения на результаты деятельности организации

33. Сопоставьте виды карьеры с присущими им характеристикам:

а. Карьерный путь в рамках одной организации, в рамках одной или разных специальностей, профессий

б. Карьерный путь в рамках одной или нескольких организаций в рамках одной специальности, профессии,

в. Карьерный путь в рамках одной или нескольких организаций в рамках разных специальностей, профессий,

1. Организационная

2. Специализированная

3. Неспециализированная

Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа

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

34. Впишите название вида карьеры, предполагающей расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии: _____

35. Впишите название вида карьеры, предполагающей переход с одной ступени структурной иерархии на другую: _____

Часть 3 Задание открытого типа – задача

36. Рассчитайте коэффициент возврата на инвестиции в тренинг по командообразованию, если дополнительная выручка в результате обучения персонала



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

составил 250 000 руб., а затраты на обучение = 200 000 руб. Ответ укажите в виде числа в процентах без указания единиц измерения.

37. 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

База тем курсовых работ

1. Анализ методов оценки эффективности программ обучения и развития персонала в компании.
2. Роль корпоративной культуры в управлении развитием персонала.
3. Современные подходы к карьерному развитию сотрудников: тренды и практики.
4. Влияние мотивации на профессиональное развитие работников: теоретические и практические аспекты.
5. Разработка стратегии управления талантами в организации.
6. Использование технологий e-learning для повышения квалификации сотрудников: преимущества и недостатки.
7. Анализ роли наставничества в профессиональном развитии молодых специалистов.
8. Влияние внешних факторов (экономических, социальных) на управление развитием персонала в организации.
9. Разработка программы адаптации новых сотрудников как инструмент повышения их эффективности.
10. Оценка потребностей в обучении: методы и инструменты для HR-менеджеров.
11. Стратегии управления изменениями в контексте развития персонала.
12. Развитие профессиональной команды: методы и инструменты

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);



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 № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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
1.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	б	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.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14.	в	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. 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

15.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17.	а	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.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
24.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29.	1а,2б,3в,4г	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
30.	А3,б1,в2	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
31.	Г1,Б2,В3,А4	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
32.	1А,3А,2Б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
 «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
 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. 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

33.	A1, B2, B3	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
34.	горизонтальная	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
35.	вертикальная	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
36.	25	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи
37.	2,5	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи

4.2.1. Критерии оценивания курсовой работы

Общая оценка выполненной курсовой работы определяется в соответствии со следующей шкалой.

Критерии для оценки курсовых работ

Критерии качества курсовой работы	9-10 баллов	6-8 баллов	3-5 баллов	0-2 балла
Ведение				
Соответствие содержания, целей и задач тематике курсовой работы, четкость их постановки (УК-1)	Содержание, цели и задачи в полной мере соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко сформулированы	Содержание, цели и задачи в целом соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи имеют не вполне четкую формулировку	Содержание, цели и задачи частично соответствуют тематике курсовой работы, цель и задачи четко не определены	Содержание, цели и задачи не соответствуют тематике курсовой работы и противоречивы
Теоретическая часть				
Глубина раскрытия темы, умение критически анализировать проблемную ситуацию по управлению человеческими ресурсами с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулировать собственные суждения	представлен и глубоко критически проанализирован теоретический и практический материал по теме исследования, в полной мере изучены современные теории, методы; исходные материалы	представлен и систематизирован теоретический и практический материал по теме исследования, изучены отдельные современные теории, методы, слабо	Поверхностное раскрытие темы, не аргументированы собственные суждения и оценки;	Тема не раскрыта



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. 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

и оценки	изучены системно, аргументировано сформулированы собственные суждения и оценки.	аргументированы собственные суждения и оценки;		
Использована современная литература, периодика, Internet-источники (не менее 20)	Использована преимущественно современная научно-исследовательская литература, нормативно-правовые акты, не менее 20 источников	Использована современная учебная литература и периодические издания, не менее 20 источников	Использована преимущественно современная учебная литература, не менее 20 источников	Использовано менее 20 источников
Аналитическая часть				
Наличие самостоятельных суждений и выводов, проектного решения	Корректно применены методы количественного и качественного анализа, по результатам которого сделаны логичные и обоснованные оригинальные выводы, проектное решение	Применены методы количественного или качественного анализа, по результатам которого сделаны самостоятельные выводы, проектное решение, но явно оно не обосновано	Работа носит описательный характер, проведено обобщение материала, проектное решение не обосновано	Самостоятельные выводы и суждения отсутствуют
Наличие схем, графиков, таблиц, диаграмм	Материал систематизирован с применением достаточного количества авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы), облегчающее восприятие текстового материала	Материал систематизирован с применением отдельных авторских схем (графиков, таблиц, диаграмм)	Для систематизации и материала использованы не авторские схемы (графики, таблицы, диаграммы) с указанием их источников	Схем, графиков, таблиц, диаграмм нет, либо не указан их источник
Работа в целом				



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. 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Логичность и рациональность структуры исследования Оформление работы соответствует ГОСТ	Структура рациональна, все главы и параграфы логично взаимосвязаны. Оформление работы полностью соответствует требованиям	Структура рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. Оформление работы соответствует требованиям, но имеются отдельные ошибки	Структура не вполне рациональна, имеются отдельные логические нарушения в логике изложения. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований	Структура противоречива и не рациональна. В оформлении работы имеются значительные отклонения от требований
Критерии качества защиты курсовой работы				
Грамотность и логичность доклада	Грамотный, с научным стилем изложения, логично выстроенный доклад с выделением главных результатов исследования	Грамотный, логично выстроенный доклад, без выделения главных результатов исследования	Доклад не имеет четкой, логичной структуры, содержит много второстепенного материала	Логика доклада противоречива, не выделены результаты исследования
Аргументированность и полнота ответов на вопросы	без затруднений отвечает на все вопросы	отвечает на большинство вопросов	отвечает лишь на отдельные вопросы	затрудняется ответить на вопросы
Оригинальность и обоснованность предложений и рекомендаций	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют творческий характер	Предложения и рекомендации обоснованы и имеют типичный характер	Предложения и рекомендации слабо обоснованы	Предложения и рекомендации не обоснованы
Использование иллюстративного материала	Имеет хорошо оформленный презентационный материал и активно его использует	Имеет презентационный материал и слабо его использует	Имеет презентационный материал, но практически не использует его	Не имеет презентационный материал

Итоговая оценка:

90-100 баллов – «отлично»;

76-89 баллов – «хорошо»;

61-75 баллов – «удовлетворительно»;



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. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

60 и менее – «неудовлетворительно».

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

