

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 10.09.2026 10:16:30

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

**Б1.В Управление трудом в цифровой экономике**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)  
«Управление персоналом»**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
бакалавр**

**Форма обучения  
очно - 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 «Управление трудом в цифровой экономике» 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 «Управление трудом в цифровой экономике» 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: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом»

Дисциплина: Б1.В Управление трудом в цифровой экономике

Семестр (семестры) изучения: 7 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале | ПК-1.1. Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)<br>ПК-1.2. Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа<br>ПК-1.3. Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале. | Знать: теоретические основы организации труда, управления человеческим капиталом и регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики и трансформации рынка труда<br>Уметь: анализировать состояние рынка труда, оценивать эффективность использования персонала и применять современные методики управления для решения кадровых задач организации<br>Владеть: навыками поиска и структурирования информации о социально-трудовой сфере, методами анализа производительности и инструментарием управления персоналом для обеспечения потребностей организации в персонале |

## 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 и название раздела из РПД п.2.2)                | Семестр | Номер задания | Наименование оценочного средства                    |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|-----------------------------------------------------|
| ПК-1 Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать | Знать: теоретические основы организации труда, управления человеческим | 1. Теоретические основы управления трудом в цифровой экономике.<br>2. Практические | 7       | 1             | Задание закрытого типа на установление соответствия |



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |        |                        |               |
|----------------------|--------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 4 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|--------|------------------------|---------------|

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |                                                |   |        |                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---|--------|------------------------------------------------------------|
| информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале | капиталом и регулированием трудовых отношений в условиях цифровой экономики и трансформации рынка труда                                                                                                             | основы управления трудом в цифровой экономике. |   | 2      | Задание закрытого типа на установление последовательности  |
|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |                                                |   | 3-20   | Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа |
|                                                                         | Уметь: анализировать состояние рынка труда, оценивать эффективность использования персонала и применять современные методики управления для решения кадровых задач организации                                      |                                                | 7 | 21, 22 | Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин  |
|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |                                                |   | 23, 24 | Задание открытого типа с развернутым ответом               |
|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |                                                |   | 25-28  | Задания открытого типа с кратким ответом                   |
|                                                                         | Владеть: навыками поиска и структурирования информации о социально-трудовой сфере, методами анализа производительности и инструментарием управления персоналом для обеспечения потребностей организации в персонале |                                                | 7 | 29-34  | Задание открытого типа задача                              |

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### *Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа*

##### **Задание 1.** (Задание закрытого типа на установление соответствия)

*Прочитайте задание и установите соответствие между понятием в области управления трудом и его определением:*

| Вид стимулирования | Пример |
|--------------------|--------|
|--------------------|--------|



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

|                              |                                                                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| А) Человеческий капитал      | 1. Процесс согласования интересов работников и работодателей при участии государства для обеспечения социального мира       |
| Б) Социальное партнерство    | 2. Совокупность знаний, навыков, способностей и здоровья людей, используемых для получения дохода и повышения эффективности |
| В) Качество трудовой жизни   | 3. Метод управления, при котором цели организации согласуются с индивидуальными целями сотрудников через KPI                |
| Г) Управление по целям (МВО) | 4. Степень удовлетворенности работников условиями труда, возможностями развития и социальными гарантиями                    |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г |
|   |   |   |   |

**Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы процесса управления человеческим капиталом организации в правильной последовательности (от начального к завершающему). Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Оценка эффективности использования человеческого капитала и корректировка стратегии.
2. Анализ текущего человеческого капитала и планирование потребности в нем.
3. Реализация программ мотивации, стимулирования и удержания персонала.
4. Организация процессов привлечения, отбора, обучения и развития сотрудников.

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

**Задание 3.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Тип трудовых отношений, имеющий целью достижение социального консенсуса на основе компромисса наемных работников и работодателей, называется:

- а) солидарность;
- б) субсидиарность;
- в) дискриминация;
- г) партнерство;
- д) патернализм.

**Задание 4.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного



ответа)

Ведущая роль в регулировании трудовых отношений в России должна принадлежать:

- а) государству;
- б) наемным работникам; в) профсоюзам;
- г) работодателям и их союзам;
- д) профсоюзам и союзам работодателей; е) государству и работодателям.

**Задание 5.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что из нижеперечисленного относится к элементам морального стимулирования (отметьте не менее двух правильных ответов)?

- а) похвала руководителя;
- б) стажировка;
- в) предоставление дополнительного отпуска;
- г) бесплатные абонементы в спортзал.

**Задание 6.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Укажите лишнее в перечисленных уровнях социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- а) межрегиональный уровень;
- б) территориальный уровень;
- в) международный уровень;
- г) локальный уровень.

**Задание 7.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой принцип управления человеческим капиталом подразумевает непрерывное вложение средств в развитие сотрудников для получения долгосрочных выгод?

- а) принцип единоначалия
- б) принцип инвестиционной приоритетности
- в) принцип административной дисциплины
- г) принцип иерархичности

**Задание 8.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой этап является первым в цикле управления человеческим капиталом организации?

- а) оценка эффективности использования человеческого капитала
- б) анализ и планирование потребности в человеческом капитале
- в) организация обучения и развития персонала
- г) мотивация и стимулирование трудовой деятельности

**Задание 9.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что из перечисленного относится к стратегической цели управления человеческим капиталом в организации?

- а) сокращение документооборота отдела кадров
- б) повышение рыночной стоимости компании за счет развития компетенций сотрудников
- в) оборудование комнаты отдыха для персонала



г) увеличение количества рабочих мест

**Задание 10.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что является лишним в перечисленных ниже элементах системы трудовых отношений:

- а) субъекты отношений;
- б) предметы, по поводу которых возникают отношения;
- в) типы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- г) методы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- д) результат взаимодействия субъектов.

**Задание 11.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Что является главной целью создания профсоюзов?

- а) защита интересов наемных работников;
- б) защита прав граждан и организаций;
- в) посредничество и арбитраж при трудовых спорах;
- г) защита интересов работодателей.

**Задание 12.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Подход к регулированию трудовых отношений, при котором предполагаются высокие институциональные барьеры для увольнения работника, широкое участие государства и профсоюзов в регулировании оплаты труда, называется:

- а) японская трудовая модель;
- б) европейский подход;
- в) либеральный подход.

**Задание 13.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Укажите лишнее в перечисленных формах социального партнерства:

- а) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений;
- б) судебное рассмотрение трудового спора;
- в) участие работников в управлении организацией;
- г) коллективные переговоры.

**Задание 14.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Укажите лишнее среди типов соглашений в системе социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- а) генеральное коллективное соглашение;
- б) межотраслевое региональное соглашение;
- в) коллективное соглашение;
- г) территориальное соглашение.

**Задание 15.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

В условиях цифровизации экономики наиболее изменчивы такие активы предприятий, как:



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

- а) человеческий капитал
- б) компьютерный капитал
- в) организационный капитал
- г) основные фонды

**Задание 16.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Выберите черту цифровой революции:

- а) машины и производственное оборудование
- б) искусственный интеллект
- в) информатизация общества
- г) масштабное и мобильное распространение интернета

**Задание 17.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Такие виды занятости, как занятость по найму, предпринимательство, самозанятость, классифицированы по признаку:

- а) организации процесса труда
- б) форм собственности на средства производства
- в) организации рабочего места
- г) статуса деятельности

**Задание 18.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Как называется выведение персонала за штат компании?

- а) аутстаффинг
- б) аутсорсинг
- в) временная занятость
- г) кадровый лизинг

**Задание 19.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Такие виды занятости, как постоянная, временная, сезонная, эпизодическая, классифицированы по признаку:

- а) статуса деятельности
- б) организации процесса труда
- в) регулярности трудовой деятельности
- г) легитимности трудоустройства

**Задание 20.** *(Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)*

Каким способностям работников будут уделять особое внимание работодатели в связи с ускоряющимся развитием цифровых технологий Четвертой промышленной революции?

- а) постоянной адаптации
- б) способности быстро принимать решения
- в) стремление к лидерству

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

**Задание 21.** *(Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)*



*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*  
Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это совокупность знаний, навыков, компетенций и цифровых способностей сотрудников, которые компания использует для создания добавленной стоимости и повышения конкурентоспособности в условиях цифровой экономики.

**Задание 22.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – система взаимоотношений между работниками, работодателями и государством по поводу найма, использования и оплаты труда, трансформирующаяся под влиянием цифровых платформ и удаленной занятости.

**Задание 23.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

Раскройте сущность теории поколений и объясните, почему ее применение становится особенно важным в практике управления персоналом в условиях цифровой экономики.

**Задание 24.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*

Раскройте сущность концепции управления по целям (МВО) и опишите, как цифровые технологии трансформируют процесс целеполагания и оценки результатов в современных организациях.

**Задание 25.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Как называется форма занятости, при которой работник и работодатель взаимодействуют через цифровую платформу (например, YouDo, Profi.ru, Avito), а трудовые отношения строятся на основе гражданско-правовых договоров или самозанятости?

**Задание 26.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).*

Как называется показатель эффективности использования человеческого капитала, который рассчитывается как отношение добавленной стоимости к численности сотрудников или как отношение прибыли к затратам на персонал, и часто используется для оценки вклада сотрудников в цифровую трансформацию компании?

**Задание 27.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Верно ли утверждение, что приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным имеет как отрицательные, так и положительные последствия.

**Задание 28.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Верно ли утверждение, что показатели качества трудовой жизни, должны отражать возможность самовыражения работников, материальное и моральное поощрение, условия труда?

**Задание 29.** (Задание открытого типа задача)

Крупная IT-компания переводит 70% сотрудников на удаленный режим работы. Через три месяца фиксируется снижение производительности труда на 15%, рост числа



ошибок в проектах и увеличение сроков сдачи задач. Сотрудники жалуются на "цифровое выгорание", размытие границ между работой и личной жизнью, сложности с коммуникацией в распределенных командах. Какие меры по организации труда и управлению человеческим капиталом в цифровой среде следует предпринять руководству компании для повышения эффективности удаленной работы и снижения риска выгорания сотрудников? Предложите не менее трех конкретных мероприятий.

**Задание 30.** *(Задание открытого типа задача)*

В компании внедряется новая CRM-система и цифровые инструменты аналитики. Опытные сотрудники отдела продаж (средний возраст 50+ лет) сопротивляются изменениям, отказываются обучаться работе в новой системе, продолжая вести отчетность в Excel. Молодые сотрудники быстро осваивают инструменты, но не имеют достаточного опыта продаж. Руководство обеспокоено падением общих показателей отдела. Как, используя положения теории поколений и принципы управления человеческим капиталом, выстроить систему мотивации и обучения, чтобы преодолеть сопротивление цифровой трансформации и повысить эффективность отдела?

**Задание 31.** *(Задание открытого типа задача)*

Промышленное предприятие внедряет систему предиктивной аналитики для обслуживания оборудования. Новые цифровые инструменты позволяют прогнозировать поломки и планировать ремонты, но рабочие и мастера продолжают действовать "по старинке", игнорируя уведомления системы. Анализ показал, что существующая система оплаты труда (сдельная) стимулирует сотрудников быстрее устранять уже случившиеся поломки, а не предотвращать их, так как профилактические работы. Какие изменения в системе мотивации и стимулирования труда необходимо внести, чтобы перенаправить фокус сотрудников с "тушения пожаров" на профилактику и использование цифровых инструментов? Предложите не менее двух решений.

**Задание 32.** *(Задание открытого типа задача)*

Служба поддержки клиентов интернет-магазина работает с возросшим потоком обращений. Для оптимизации нагрузки руководство внедряет чат-бота, который берет на себя типовые вопросы. Сотрудники службы поддержки выражают недовольство, опасаясь сокращений и считая, что их работа обесценивается. Качество обслуживания сложных запросов, которые пока не может решать бот, снизилось. Как организовать управление инновационной активностью персонала и перестроить систему мотивации, чтобы сотрудники не сопротивлялись внедрению чат-бота, а воспринимали его как инструмент, повышающий ценность их собственной работы?

**Задание 33.** *(Задание открытого типа задача)*

HR-директор крупного ретейлера заметил, что текучесть среди молодых специалистов (поколение Z), принятых на позиции в онлайн-маркетинг и аналитику, составляет 45% в первый год работы. Выходные интервью показывают, что основные причины увольнения — "скучные задачи", "медленные процессы", "непонятно, как можно расти" и "хочу работать в компании с современными технологиями". При этом компания активно развивает цифровые каналы продаж и внедряет новые IT-решения. Как, используя знания о теории поколений, особенностях цифрового рынка труда и принципах управления по целям, изменить систему управления трудом, чтобы удержать молодых цифровых специалистов и реализовать их потенциал?

**Задание 34.** *(Задание открытого типа задача)*



Вы HR-директор компании, работающей в сфере логистики. Компания столкнулась с дефицитом водителей-дальнобойщиков на рынке труда. Конкуренты предлагают более высокую зарплату. При этом ваша компания активно внедряет цифровые системы мониторинга транспорта и телематики, что позволяет оптимизировать маршруты, снизить расход топлива и контролировать стиль вождения. Водители воспринимают эти системы как «тотальную слежку», что усиливает недовольство и провоцирует увольнения. Разработайте комплексную программу мотивации и удержания водителей, которая позволит, с одной стороны, использовать преимущества цифровых технологий для бизнеса, а с другой — снизить сопротивление персонала и повысить привлекательность компании как работодателя на конкурентном рынке труда.

#### 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Экзамен 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. 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                                                          | Незачтено           | Зачтено           |        |         |
| Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (максимум – 100) | Менее 60            | 60-100            |        |         |



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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

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

Ключи и критерии к оцениванию задания

| № задания | Верный ответ                                                                 |   |   |   |  | Критерии                                                             |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|--|----------------------------------------------------------------------|
|           | А                                                                            | Б | В | Г |  |                                                                      |
| 1         | 2                                                                            | 1 | 4 | 3 |  | 3 б - полная правильная последовательность<br>0 б - остальные случаи |
| 2         | 2 4 3 1                                                                      |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 3         | Г                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 4         | А                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 5         | В                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 6         | Г                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 7         | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 8         | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 9         | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 10        | Г                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 11        | А                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 12        | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 13        | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 14        | А                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 15        | В                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 16        | Г                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 17        | Б                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 18        | А                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 19        | В                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 20        | А                                                                            |   |   |   |  | 3 б - совпадение с верным ответом<br>0 б - остальные случаи          |
| 21        | человеческий капитал ИЛИ<br>Человеческий капитал ИЛИ<br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ |   |   |   |  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |
| 22        | социально-трудовые отношения ИЛИ<br>Социально-трудовые отношения ИЛИ         |   |   |   |  | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи            |



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |         |                        |               |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 13 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <b>СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                  |
| 23 | Теория поколений раскрывает различия в ценностях, моделях поведения и отношении к технологиям у сотрудников разных возрастных групп, что критически важно в цифровой экономике для построения эффективной коммуникации, мотивации и адаптации рабочих процессов под потребности каждого поколения.                                                                                                                                               | 5 б – правильный вариант ответа<br>3б – частично правильный ответ<br>0 б – остальные случаи                                                      |
| 24 | Управление по целям (МВО) — подход, при котором руководители и сотрудники совместно ставят измеримые цели, согласованные со стратегией компании; цифровые технологии ускоряют процесс целеполагания, позволяют в режиме реального времени отслеживать KPI, автоматизировать сбор данных и оценку результатов через специализированные платформы и инструменты аналитики.                                                                         | 5 б – правильный вариант ответа<br>3б – частично правильный ответ<br>0 б – остальные случаи                                                      |
| 25 | платформенная занятость ИЛИ цифровая занятость ИЛИ Платформенная занятость ИЛИ Цифровая занятость ИЛИ ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ИЛИ ЦИФРОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи                                                                                        |
| 26 | производительность труда ИЛИ Производительность труда ИЛИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи                                                                                        |
| 27 | Да ИЛИ ДА ИЛИ да                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи                                                                                        |
| 28 | Да ИЛИ ДА ИЛИ да                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5 б – правильный вариант ответа<br>0 б – остальные случаи                                                                                        |
| 29 | Для повышения эффективности удаленной работы и снижения риска цифрового выгорания необходимо внедрить гибкий график с обязательными часами пересечения для командного взаимодействия, организовать регулярные онлайн-встречи с использованием цифровых инструментов совместной работы, а также реализовать программы цифрового благополучия, включающие обучение тайм-менеджменту и ограничение на отправку рабочих сообщений в нерабочее время. | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи |
| 30 | Для преодоления сопротивления цифровой трансформации необходимо                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть                                                 |



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 «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

|                      |         |                        |               |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|
| Версия документа - 1 | стр. 14 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |
|----------------------|---------|------------------------|---------------|

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | организовать взаимообучение поколений, где молодые сотрудники обучают опытных работе в CRM, а опытные передают навыки продаж молодым, дополнительно сделав акцент на практической пользе цифровых инструментов для упрощения рутины и внедрив систему нематериального поощрения за освоение новых технологий.                                                                                                    | задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи                                                                                                  |
| 31 | Чтобы перенаправить фокус сотрудников с аварийных ремонтов на профилактику, следует пересмотреть систему KPI, включив показатели сокращения внеплановых простоев и выполнения профилактических работ по данным предиктивной аналитики, а также ввести премии за качество прогнозирования и отсутствие аварийных остановок, привязав часть вознаграждения к работе с цифровой системой.                           | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи |
| 32 | Для снижения сопротивления внедрению чат-бота необходимо провести разъяснительную работу о том, что бот берет на себя рутину, освобождая время для сложных задач, переобучить сотрудников для работы с ботом и решения нестандартных проблем, а также внедрить KPI, оценивающие качество работы со сложными запросами и вовлеченность в доработку базы знаний.                                                   | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи |
| 33 | Для удержания молодых цифровых специалистов поколения Z необходимо внедрить краткосрочные амбициозные проекты с измеримыми KPI и быстрой обратной связью, обеспечить прозрачность карьерных траекторий через цифровую карту развития, вовлекать сотрудников в инновационную деятельность и пилотные цифровые проекты, а также активно использовать современные цифровые инструменты коммуникации и геймификации. | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи |
| 34 | Для удержания водителей в условиях цифровизации следует изменить нарратив вокруг телематики, подчеркивая ее защитную функцию, внедрить KPI на основе данных системы для премирования за экономичный стиль вождения, создать мобильное приложение с прозрачным                                                                                                                                                    | 25 б – полное совпадение с верным ответом<br>10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно)<br>0 б – остальные случаи |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         |                        |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------|---------------|
|  Министерство образования и науки Российской Федерации<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение<br>высшего образования<br>«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)<br>Факультет заочного и дистанционного обучения<br>Кафедра современных образовательных технологий |         |                        |               |
| Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление трудом в цифровой экономике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»                                                                                                                                                                                   |         |                        |               |
| Версия документа - 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | стр. 15 | Первый экземпляр _____ | КОПИЯ № _____ |

|  |                                                                                                                               |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | отображением показателей и бонусов, а в HR-бренде делать акцент на современном автопарке и автоматизации, облегчающей работу. |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

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

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся 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 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.*

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