

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Владимирович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.07.2026 12:14:22  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bf98f3b6cb77a486b9a8788b832237



МИНОБРАЗОВАНИЯ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1	стр. 1 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)**

**Б1.О Моделирование организационных систем**  
(указать индекс и наименование дисциплины)

Направление подготовки (специальность)  
**38.03.03 Управление персоналом**  
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль)  
**HR-менеджмент и управление командами**  
(указать при условии требования ФГОС)

Присваиваемая квалификация  
**бакалавр**  
(указать в соответствии с ФГОС)

Форма обучения  
**Очно-заочная**  
(выбрать очная, заочная)

Год набора 2026

Челябинск, 2026г.





МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 2 из 18

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
  - 4.2. Критерии оценивания по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 3 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом  
(указать код и наименование в соответствии с ФГОС)

Направленность (профиль) HR-менеджмент и управление командами  
(указать наименование)

Дисциплина Моделирование организационных систем  
(указать индекс и наименование дисциплины)

Семестр(ы) изучения: 5  
(указать № семестра(ов))

Форма (ы) промежуточной аттестации: зачет  
(указать форму(ы) промежуточной аттестации  
(зачет, зачет с оценкой, экзамен, курсовая работа и т.д.)  
для каждого семестра отдельно)

## 2. Перечень формируемых компетенций

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.О Моделирование организационных систем»  
(указать индекс и наименование дисциплины)  
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
<b>ОПК-1:</b> Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<b>ОПК-1.1.</b> Знает ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, нормы российского законодательства в части работы с персоналом. <b>ОПК-1.2.</b> Умеет выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, и отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям.	<b>Знать:</b> ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, а также нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. <b>Уметь:</b> выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, и отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям. <b>Владеть:</b> навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, а также решения профессиональных задач с применением знаний указанных теорий.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 4 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	ОПК-1.3. Владеет навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, а также решения профессиональных задач с применением знаний указанных теорий.	
ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1. Знает основы вычислительной техники и программирования, современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства. ОПК-5.2. Умеет решать стандартные профессиональные задачи с применением методов математического анализа и моделирования, выбирать современные информационные технологии и программные средства. ОПК-5.3. Владеет навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.	Знать: основы вычислительной техники и программирования, современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, при решении задач профессиональной деятельности. Уметь: решать стандартные профессиональные задачи с применением естественнонаучных и общеинженерных знаний, методов математического анализа и моделирования, выбирать современные информационные технологии и программные средства. Владеть: навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.

### 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
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, а также нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Знать: ключевые положения экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, а также нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Тема 1. Фундаментальные классы объектов и преобразований. Тема 2. Понятие процесса. Причина и главная цель процессов. Описание процессов. Тема 3. Методологии	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.15; 4.1–4.30	Доклад с презентацией; Тест; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».


Версия документа - 1

стр. 5 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

психологическо й теорий, российского законодательств а в части работы с персоналом при решении профессиональн ых задач	Уметь: выделять в работе с персоналом отношения, подпадающие под регулирование нормами российского законодательства, и отношения, подчиняющиеся экономическим, организационным, управленческим, социальным и психологическим закономерностям.	семейства IDEF. Основные элементы и понятия IDEF0. Диаграммы ARIS и UML Тема 4. Синтез процессов сложных систем. Тема 5. Концептуальные модели организационных систем. Тема 6. Иерархические структуры организационных систем. Тема 7. Взаимосвязи целей и функций в организационных системах.	5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.15; 4.1–4.30	Доклад с презентацией; Тест; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
	Владеть: навыками применения российского законодательства в работе с персоналом, а также решения профессиональных задач с применением знаний указанных теорий.		5	1.1–1.15; 2.1–2.20; 3.1–3.15; 4.1–4.30	Доклад с презентацией; Тест; Ситуационная задача; Вопросы к зачёту
<b>ОПК-5:</b> Способен использовать современные информационны е технологии и программные средства при решении профессиональн ых задач	Знать: основы вычислительной техники и программирования, современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, при решении задач профессиональной деятельности.		5	1.1–1.34; 2.1–2.34; 3.1–3.20; 4.1–4.30	Тест; Доклад с презентацией; Индивидуальн ый проект; Вопросы к зачёт
	Уметь: решать стандартные профессиональные задачи с применением естественнонаучных и общинженерных знаний, методов математического анализа и моделирования, выбирать современные информационные технологии и программные средства.		5	1.1–1.34; 2.1–2.34; 3.1–3.20; 4.1–4.30	Тест; Доклад с презентацией; Индивидуальн ый проект; Вопросы к зачёт
	Владеть: навыками теоретического и экспериментального исследования объектов профессиональной деятельности.		5	1.1–1.34; 2.1–2.34; 3.1–3.20; 4.1–4.30	Тест; Доклад с презентацией; Индивидуальн ый проект; Вопросы к зачёт

	МИНОБРНАУКИ России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Моделирование организационных систем по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».		
Версия документа - 1	стр. 6 из 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## 3.2 Содержание оценочных средств

### 3.2.1 Тематика для подготовки теоретического доклада:

Студент выбирает одну тему из предложенного списка (либо предлагает собственную, согласовав с преподавателем). Доклад готовится на 10–12 минут, сопровождается презентацией (10–15 слайдов). Цель – продемонстрировать понимание методологии моделирования организационных систем, умение применять теоретические знания для анализа и проектирования HR-процессов, владение современными информационными технологиями.

#### Темы докладов:

1. Понятие организации. Организация как система.
2. Организация как совокупность функциональных подразделений.
3. Системный подход управления организацией.
4. Процессный подход к управлению организацией.
5. Особенности управления на различных стадиях жизненного цикла организации.
6. Противоречия функционального и системного подходов к управлению организацией.
7. Организация как совокупность процессов.
8. Общая классификация процессов.
9. Владелец процесса и владелец ресурсов.
10. Поставщики ресурсов процесса и потребители потоков процесса.
11. Субъект и объект управления в процессе.
12. Понятие моделирования организации.
13. Технология идентификации процессов организации.
14. Методология моделирования деятельности организации.
15. Методология структурного подхода к моделированию процессов организации.
16. Технология определения границ процесса.
17. Текстовое описание и представление процесса.
18. Структурное описание и представление процесса.
19. Схематическое описание и представление процесса.
20. Описание компетенции и полномочий.
21. Описание материальных ресурсов.
22. Структурирование информации при моделировании.
23. Задание правил моделирования.
24. Технология оценки бизнес-процессов.



25. Методы анализа бизнес-процессов.
26. Анализ рисков бизнес-процессов.
27. Технология оценивания ресурсов бизнес-процесса.
28. Технология оценивания динамики бизнес-процесса.
29. Технология оценивания окружения бизнес-процесса.
30. Алгоритм применения показателей оценки бизнес-процессов для определения эффективности менеджмента управления бизнес-процессами.
31. Технология мониторинга бизнес-процессов.
32. Концепция «Управление эффективностью деятельности» применительно к управлению бизнес-процессами.
33. Ключевые показатели эффективности применительно к управлению бизнес-процессами.
34. Статистический контроль процессов.

### 3.2.2 Тематика тестовых вопросов

Тест состоит из 20 заданий различных типов (закрытые, множественного выбора, на соответствие, на последовательность, «Да/Нет», вставка слова). Охватывает все разделы дисциплины. Правильные ответы выделены **жирным** (в реальном ФОС для преподавателя указываются в ключе).

**1. (Выбор одного ответа)** Какая теория рассматривает организацию как открытую систему, состоящую из взаимосвязанных элементов и взаимодействующую с внешней средой?

а) Теория бюрократии

**б) Теория систем**

в) Теория игр

г) Теория хаоса

**2. (Множественный выбор)** Какие из перечисленных факторов внешней среды необходимо учитывать при моделировании системы управления персоналом? (Выберите два или более варианта)

**а) Состояние рынка труда**

**б) Трудовое законодательство**

в) Корпоративная культура

**г) Информационные технологии**

д) Миссия организации

**3. (На соответствие)** Установите соответствие между типом организационной структуры и её характеристикой.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 8 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Тип структуры	Характеристика
1. Линейно-функциональная	<b>Б) Иерархия с разделением функций и единоначалием</b>
2. Дивизиональная	<b>А) Деление на автономные подразделения по продуктам или регионам</b>
3. Матричная	<b>Г) Двойное подчинение функциональному и проектному руководителям</b>
4. Адаптивная (проектная)	<b>В) Временные проектные группы, гибкость</b>

\*Ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В.\*

**4. (На последовательность)** Расположите этапы разработки модели системы управления персоналом в логической последовательности:

- Выбор методов моделирования и инструментов
- Формулировка целей и задач моделирования
- Сбор информации об объекте (анализ кадрового состава, процессов)
- Построение модели и её верификация
- Интерпретация результатов и применение в практике управления

**Ответ: б → в → а → г → д**

**5. (Верно/Неверно)** Верно ли, что HR-бренд является объектом моделирования в организационных системах, так как влияет на привлечение и удержание персонала?

- Да
- Нет

**6. (Вставка слова)** Процесс создания упрощенного представления организационной системы, отражающего её существенные свойства, называется **моделированием**.

**7. (Выбор одного ответа)** Какая информационная система предназначена для комплексной автоматизации управления персоналом, включая кадровый учет, расчет заработной платы, подбор и развитие сотрудников?

- CRM-система
- HRM-система**
- ERP-система
- SCM-система



**8. (Множественный выбор)** Какие из перечисленных программных средств могут быть использованы для моделирования HR-процессов? (Выберите два или более варианта)

- а) BPMN-редакторы (например, Bizagi, ARIS)
- б) Текстовые редакторы (Microsoft Word)
- в) Системы бизнес-аналитики (Power BI, Tableau)
- г) Электронные таблицы (Excel)
- д) Графические редакторы (Paint)

**9. (На соответствие)** Установите соответствие между HR-процессом и программным средством, которое может быть использовано для его автоматизации.

HR-процесс	Программное средство
1. Подбор персонала	<b>Б) ATS (Applicant Tracking System)</b>
2. Обучение и развитие	<b>А) LMS (Learning Management System)</b>
3. Оценка персонала	<b>Г) Системы тестирования (например, Testograf)</b>
4. Кадровое администрирование	<b>В) HRIS (кадровый учет)</b>

\*Ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В.\*

**10. (Верно/Неверно)** Верно ли, что внедрение HR-информационной системы требует предварительного моделирования существующих бизнес-процессов?

- а) Да
- б) Нет

**11. (Выбор одного ответа)** Какая психологическая теория наиболее часто используется при построении моделей мотивации персонала?

- а) Теория потребностей А. Маслоу
- б) Теория хаоса
- в) Теория игр
- г) Теория бюрократии М. Вебера

**12. (Вставка слова)** Совокупность взаимосвязанных элементов, образующих единое целое и взаимодействующих с внешней средой, в теории управления называется **системой**.

**13. (Множественный выбор)** Какие из перечисленных социологических и



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 10 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

психологических концепций применяются при моделировании корпоративной культуры? (Выберите два или более варианта)

**а) Типология организационных культур (К. Камерон, Р. Куинн)**

**б) Теория социального обмена**

**в) Теория справедливости**

г) Закон убывающей предельной полезности

д) Теория игр

**14. (На последовательность)** Расположите этапы внедрения HR-информационной системы в организации в логической последовательности:

а) Обучение пользователей и опытная эксплуатация

б) Выбор системы и поставщика

в) Формирование требований к системе

г) Переход к промышленной эксплуатации

д) Проектирование и настройка системы

**Ответ: в → б → д → а → г**

**15. (Выбор одного ответа)** Какая из перечисленных технологий позволяет моделировать и анализировать бизнес-процессы управления персоналом с использованием графических нотаций?

а) CASE-технологии

**б) BPM-технологии (управление бизнес-процессами)**

в) OLAP-технологии

г) Data Mining

**16. (На соответствие)** Установите соответствие между этапом жизненного цикла организации и приоритетной задачей управления персоналом.

Этап	Задача
1. Становление	<b>В) Привлечение и отбор персонала</b>
2. Рост	<b>Г) Обучение и развитие, формирование кадрового резерва</b>
3. Зрелость	<b>А) Удержание ключевых сотрудников, стабилизация</b>
4. Спад	<b>Б) Сокращение издержек, высвобождение персонала</b>

\*Ответ: 1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б.\*

**17. (Верно/Неверно)** Верно ли, что организационная структура является элементом системы управления персоналом?



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 11 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

а) Да

б) Нет

**18. (Вставка слова)** Современная методология моделирования процессов, основанная на использовании графических нотаций (например, BPMN) и поддерживаемая специализированным программным обеспечением, называется **бизнес-моделированием (или процессным моделированием, BPM)**.

**19. (Выбор одного ответа)** Какое из перечисленных программных средств относится к классу HRIS (Human Resources Information System) и широко используется в российских организациях?

а) 1С:Зарплата и управление персоналом

б) Adobe Photoshop

в) Microsoft Visio

г) Google Docs

**20. (Множественный выбор)** Какие из перечисленных данных необходимы для построения модели компетенций сотрудников? (Выберите два или более варианта)

а) Стратегические цели организации

б) Должностные инструкции

в) Результаты интервью с руководителями

г) Цвет офисной мебели

д) Данные о средней заработной плате в регионе

### 3.2.3 Тематика индивидуального проекта.

Индивидуальный проект представляет собой самостоятельное исследование проблемной области моделирования организационных систем применительно к HR-сфере (объем 15–20 страниц, с обязательным анализом данных, построением моделей, формулировкой выводов и практических рекомендаций). Работа защищается в виде презентации и доклада на практическом занятии.

#### Темы проектов (на основе РПД, раздел 6.2):

1. Система управления организацией. Субъект и объект управления организацией.
2. Организация как совокупность процессов.
3. Функциональный подход к управлению организацией.
4. Жизненный цикл организации.
5. Противоречия системного и функционального подхода к управлению организацией.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 12 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

6. Различные трактовки бизнес-процессов.
7. Документирование и описание процессов.
8. Процессы производства и процессы управления.
9. Входы и выходы процесса, потоки процесса.
10. Ресурсное окружение процесса.
11. Понятие и сущность модели.
12. Технология описания деятельности организации.
13. Технология описания процессов организации.
14. Методология объектно-ориентированного подхода организации.
15. Методология IDEF-моделирования процессов организации.
16. Виды представления описаний процессов.
17. Графическое описание и представление процесса.
18. Математическое описание и представление процесса.
19. Описание организационной структуры.
20. Описание продуктов/услуг и ресурсов организации.
21. Выбор типа моделей бизнес-процессов.
22. Определение глубины моделирования.
23. Оформление моделей и проверка моделей.
24. Показатели и критерии оценки бизнес-процессов.
25. Подходы к технологиям оценивания бизнес-процессов.
26. Анализ ресурсов процесса и окружения процесса.
27. Технология оценивания рисков бизнес-процесса.
28. Технология оценивания характеристик бизнес-процесса.
29. Методология разработки системы измерителей и показателей для оценки бизнес-процессов.
30. Технология контроллинга бизнес-процессов.
31. Технология аудита бизнес-процессов.
32. Сбалансированная система показателей применительно к управлению бизнес-процессами.
33. Измерение и анализ показателей процесса.
34. Основные аспекты статистического контроля бизнес-процессов.

#### **3.2.4. Вопросы для зачёта.**

Зачёт проводится устно по билетам (или в форме собеседования). Каждый билет включает два теоретических вопроса из приведённого ниже перечня.

##### **Перечень теоретических вопросов:**

1. Понятие фундаментальных классов объектов. Классификация классов



- объектов.
2. Понятие фундаментальных классов преобразований. Классификация классов преобразований.
  3. Понятие процесса. Причины и цели процессов. Компоненты входа и выхода.
  4. Способы получения объектов.
  5. Понятие экспрессии и локомоции.
  6. Методология IDEF. Содержание семейства IDEF. Стандарты и нотации семейства IDEF.
  7. Правила выполнения IDEF-нотаций.
  8. Понятие ARIS-нотации. Условные обозначения и правила выполнения диаграмм.
  9. Расскажите подробнее о построении ARIS-диаграмм.
  10. Понятие UML-нотации. Условные обозначения и правила выполнения диаграмм.
  11. Расскажите подробнее о построении UML-диаграмм.
  12. Понятие ПОСТ-нотации. Условные обозначения и правила выполнения процессорных схем.
  13. Базисные типы синтеза процессов. Базисные типы анализа процессов.
  14. Фракционный и сетевой анализ процессов.
  15. Анализ процессов посредством параметрических портретов, перцепций и локомоций.
  16. Синтез процессов посредством инициации, вытеснения, элиминации.
  17. Синтез процессов посредством следования и предшествования.
  18. Тактики проведения аналогий, модели интервенции. Тактики базы образцов и актов конструирования.
  19. Тенденции развития больших систем.
  20. Структурные характеристики организационных систем. Структура действий и структура функций.
  21. Признаки развитой формы организационной системы. Распределение подцелей по подгруппам.
  22. Концептуальные модели организационных систем. Основные требования, предъявляемые к моделям.
  23. Иерархические структуры организационных систем.
  24. Нормативная карта целей. Формирование дерева целей организации.
  25. Основные патологии иерархической структуры организационных систем.
  26. Структурные модели управления в организационных системах.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 14 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Матричная схема управления.

27. Взаимосвязи целей и функций в организационной системе.
28. Обобщенный критерий организованности системы.
29. Понятие об идеальной организационной структуре.
30. Моделирование личности как активного элемента организационной системы.
31. Применение методики сетевых графиков в организационных системах.
32. Кибернетические модели систем управления в организациях.
33. Методы принятия решений в сложных системах. Матрица решений.  
Оценочная функция.

#### 4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

##### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация в форме зачёта происходит по итогам текущей аттестации. Зачёт выставляется на основе выполнения всех предусмотренных видов текущего контроля.

Студент в течение семестра выполняет следующие виды работ:

- **Тест** – выполняется в электронной форме (не менее 2 попыток, лучший результат). Тест считается успешно пройденным при наборе не менее **60% от максимального балла** (не ниже «удовлетворительно» по шкале п. 4.2.1).
- **Доклад с презентацией** – выступление на семинарском занятии (дата согласуется с преподавателем). Оценка не ниже «удовлетворительно» (4–5 баллов из 9).
- **Индивидуальный проект** – представляется и защищается на практическом занятии. Оценка не ниже «удовлетворительно».

При выполнении всех указанных видов работ на положительную оценку преподаватель выставляет «зачтено». В случае невыполнения одного из видов работ или получения неудовлетворительной оценки студент направляется на пересдачу.

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

###### 4.2.1 Критерии оценивания результатов теста.

Тест содержит 20 вопросов разного типа. Максимальная сумма баллов – 29. Шкала перевода баллов в оценку (уровень сформированности компетенций для текущего контроля):

Оценка (уровень)	Баллы	Процент выполнения
Отлично (высокий)	26–29	90–100%



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 15 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Оценка (уровень)	Баллы	Процент выполнения
Хорошо (средний)	20–25	69–89%
Удовлетворительно (базовый)	15–19	52–68%
Неудовлетворительно (низкий)	менее 15	менее 52%

#### Детализация баллов по типам заданий:

Тип задания	Номера вопросов	Количество	Макс. балл
Выбор одного ответа	1, 7, 11, 15, 19	5	$5 \times 1 = 5$
Множественный выбор	2, 8, 13, 20	4	$4 \times 2 = 8$ (за полный ответ – 2, одна ошибка – 1)
На соответствие	3, 9, 16	3	$3 \times 2 = 6$ (полное – 2, более половины – 1)
На последовательность	4, 14	2	$2 \times 2 = 4$ (полная – 2, одна ошибка – 1)
Да/Нет	5, 10, 17	3	$3 \times 1 = 3$
Вставка слова	6, 12, 18	3	$3 \times 1 = 3$
<b>Всего</b>		<b>20</b>	<b>29</b>

#### 4.2.2. Критерии оценивания доклада с презентацией.

Оценивается по трём критериям (каждый – до 3 баллов, максимально 9 баллов):

Критерий	Отлично (3)	Хорошо (2)	Удовлетворительно (1)	Неудовлетворительно (0)
Содержание	Полнота раскрытия темы, опора на научные источники, связь с HR-практикой, критический анализ.	Есть незначительные пробелы, недостаточно примеров.	Тема раскрыта поверхностно, нет связи с управлением персоналом.	Тема не раскрыта.
Логика и структура	Чёткая структура, последовательное изложение, выводы.	Логика в целом соблюдена, но есть нарушения.	Слабая логика, выводы отсутствуют.	Бессвязное изложение.
Презентация и ответы на вопросы	Качественные слайды (10-15), свободное владение материалом, аргументированные	Слайды есть, но не эргономичны; отвечает на большинство вопросов.	Презентация формальная, отвечает с трудом.	Нет презентации, не отвечает на вопросы.



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 16 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

ответы.

#### Итоговая оценка за доклад:

- 8-9 баллов – «отлично» (высокий уровень)
- 6-7 баллов – «хорошо» (средний уровень)
- 4-5 баллов – «удовлетворительно» (базовый уровень)
- 0-3 балла – «неудовлетворительно» (низкий уровень)

Для получения зачёта доклад должен быть оценён не ниже «удовлетворительно».

#### 4.2.3. Критерии оценивания ситуационной задачи

Оценивается по четырём критериям (максимум 10 баллов):

Критерий	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Идентификация проблемы (0–2)	2 балла: точно, полно	1,5 балла: в целом верно	1 балл: нечётко	0 баллов: неверно
Выбор методов и инструментов (0–3)	3 балла: грамотно, обоснованно, учтена специфика HR-маркетинга	2 балла: в целом верно, есть недочёты	1 балл: методы выбраны не вполне адекватно	0 баллов: не обоснованы
Анализ и интерпретация (0–3)	3 балла: глубокий анализ, аргументированные выводы	2 балла: анализ есть, но неполный	1 балл: слабый анализ	0 баллов: анализ отсутствует
Практическая значимость (0–2)	2 балла: рекомендации реалистичны, чётки	1,5 балла: рекомендации общие	1 балл: формальные	0 баллов: отсутствуют

#### Шкала перевода:

- 9–10 баллов – «отлично»
- 7–8 баллов – «хорошо»
- 5–6 баллов – «удовлетворительно»
- менее 5 баллов – «неудовлетворительно»

#### 4.2.4 Критерии оценивания устного собеседования

Оценка	Характеристика ответа
<b>Зачтено (высокий уровень)</b>	Студент демонстрирует глубокое понимание маркетинговых концепций, свободно оперирует инструментами анализа внешней и внутренней среды. Умеет применять маркетинговый



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 17 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Оценка	Характеристика ответа
	подход в HR. Ответ логичен, аргументирован, приведены примеры из практики.
<b>Зачтено (средний уровень)</b>	Студент показывает хорошее знание основных разделов, но допускает незначительные неточности. Умеет анализировать, но примеры приводит с затруднениями. Ответ в целом грамотный.
<b>Зачтено (базовый уровень)</b>	Студент знает базовые понятия, но испытывает трудности при обосновании выбора методов. Ответ поверхностный, слабая аргументация.
<b>Не зачтено</b>	Студент не знает основных терминов и инструментов (сегментирование, PEST, EVP, бенчмаркинг), не может связать маркетинг с HR-задачами. Не отвечает на дополнительные вопросы.

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

Итоговая оценка (зачёт) выставляется на основе интегральной оценки по всем видам текущего контроля (тест, доклад, ситуационная задача). Уровни сформированности компетенций определяются по следующей матрице:

Уровень	Тест (баллы)	Доклад (баллы)	Ситуационная задача (баллы)	Итоговая оценка
<b>Высокий</b>	26–29	8–9	9–10	Зачтено
<b>Средний</b>	20–25	6–7	7–8	Зачтено
<b>Базовый</b>	15–19	4–5	5–6	Зачтено
<b>Низкий</b>	менее 15	0–3	менее 5	Не зачтено

#### Итоговое заключение:

- Студент получает «**зачтено**» при достижении базового, среднего или высокого уровня по всем трём видам оценочных средств (или при интегральном соответствии требованиям).
- Студент получает «**не зачтено**» при низком уровне хотя бы по одному из



МИНОБРНАУКИ России  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине  
Моделирование организационных систем  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

Версия документа - 1

стр. 18 из 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

видов работ.