

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 09:52:14

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f5b6cb77a486b9a8788b8322323

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием» Очная, заочная форма 2025

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе утверждено 24.02.25 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета

факультета экономики и

управления

согласовано

А. А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания № 5 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

С. А. Головихин

Автор (составитель)

Т.А. Коркина

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств
промежуточной аттестации
по дисциплине

Современные технологии управления персоналом

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)
Магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Год(ы) набора 2025

Челябинск 2025 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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «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) Управление человеческими ресурсами и их развитием

Дисциплина: Современные технологии управления персоналом

Семестр (семестры) изучения: 3

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

Система оценивания: балльно-рейтинговая.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Современные технологии управления персоналом» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-2	способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: принципы взаимосвязи функциональных стратегий Уметь: анализировать содержание и особенности функциональных стратегий и готовить предложения по повышению эффективности их взаимосвязи Владеть: технологией разработки функциональных стратегий и методами формирования сбалансированных управленческих решений



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УК-3	Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; Владеть: навыками постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач;
------	---	--

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств*

№ п/п	Код компетенции/ планируемые	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
	результаты обучения		средства для текущего контроля	аттестации/№ задания
1.	ПК-2, УК-3 Знать: Место оценки персонала в системе управления персоналом	Место оценки персонала в системе управления персоналом	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену №1,2,3 Задания теста №1-5
2.	ПК-2, УК-3 Знать Методы оценки персонала	Методы оценки персонала	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад	Теоретические вопросы к экзамену №5,6,7,8,10,11,12 Задания теста №6-17



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.	ПК-2, УК-3 Знать основные особенности Аттестации и ее основные особенности, уметь: использовать методы проведения аттестации.; Владеть навыками проведения аттестации с учетом особенностей.	Аттестация и ее основные особенности		Теоретические вопросы к экзамену №5,6,7,8,10,11,12 Задания теста №18-23
4.	ПК-2, УК-3 Знать Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала, уметь: использовать анализ Ассесмент центром как инструментом оценки и	Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала	Тест, вопросы для устного опроса, доклад	Теоретические вопросы к экзамену №9, 23,24,25,26,27,28,29,30,34 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	аттестации персонала; Владеть навыками управления Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала			
5	ПК-2, УК-3 Знать современные подходы Построения диагностической системы оценки персонала уметь: использовать современные подходы построения диагностической системы оценки персонала	Построение диагностической системы оценки персонала	Тест, вопросы для устного опроса, видео-кейс	Теоретические вопросы к экзамену №13,14,15,16,17 Практическое задание №1,2,6,7,8 Задания теста №18-32
	ПК-2, УК-3 Знать современные подходы принятия решений по результатам оценки уметь: принимать решения по результатам оценки	Принятие решений по результатам оценки	Тест, вопросы для устного опроса, видео-кейс	Теоретические вопросы к экзамену №18,19,20,21,22 Практическое задание №1,2,3,4,12 Задания теста №33-48

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и
© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

практическими заданиями.

3.2.1. База тестовых вопросов

1 В явочный состав персонала включаются:

- все работники, как явившиеся на работу, так и отсутствующие(по разным причинам) на период времени
- все работники, как явившиеся на работу, так и отсутствующие(по причине болезни) на период времени
- **все работники, явившиеся на работу**
- сумма списочного состава персонала за все дни истекшего месяца
- сумма среднемесячной численности персонала, деленная на количество дней в месяце

2 Основной характеристикой стабильности персонала организации является

- сменяемость
- оборот
- показатель приема
- **текучесть**
- показатель выбытия

3 Для характеристики численности персонала за месяц, квартал, год при планировании и учете определяют:

- списочный состав
- норму численности
- **среднесписочную численность**
- явочную численность
- текучесть кадров

4 Деловая оценка - это:

- анализ затрат, связанных с наймом персонала
- целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- **целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места**
- сравнение работников и показателей их деятельности между собой
- установление функциональной роли работника



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

5 Процесс деловой оценки персонала не предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий:

- разработка методики деловой оценки и привязка к конкретным условиям организации
- формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника
- определение места и времени проведения деловой оценки
- **предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива**
- проработка ов документационного и информационного обеспечения процесса оценки

6 Предварительным этапом проведения деловой оценки является:

- подготовка руководителя к оценочной беседе с подчиненными сотрудниками
- обобщение информации, полученной на предыдущем этапе
- **сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектооценки**
- проведение оценочной беседы и подведение ее результатов
- формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию

7 Центральным ом деловой оценки является:

- написание характеристик на оцениваемых
- подбор экспертов
- **установление показателей деловой оценки**
- проведение деловой оценки
- подведение итогов деловой оценки

8 К показателям деловой оценки относят:

- **результативность труда**
- физические данные работника
- **профессиональное поведение**
- **личностные качества**
- производственные отношения

9 В оценке результативности труда следует различать так называемые... показатели

- активные



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- **жесткие**
- пассивные
- узкие
- **мягкие**

10 Под условиями достижения результатов труда понимаются главным образом способности или желание к выполнению общих функций управления по отношению к:

- другим объектам воздействия
- самому себе
- **другим объектам воздействия и самому себе**
- определенным членам коллектива
- руководителю

11 Явной функцией деловой оценки является:

- придание большего веса принятым ранее кадровым решениям
- углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных
- придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы
- **установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли**

12 Невербальный тест - это тест на...

- **понимание взаимосвязей различных предметов**
- понимание текста, речи
- **общий интеллект при ссылке на общие умственные и мыслительные способности кандидата,**
- специфический интеллект

13 Метод оценки персонала, предполагающий сравнение сотрудников между собой лишь по отдельным показателям называется:

- **упорядочение рангов**
- парные сравнения
- ранжирование
- критический инцидент
- шкалирование

14 Центр оценки это:

- здание в центре города, в котором проходит оценка персонала



- специально оснащенная комната в кадровой службе
- **процесс установления стандартизированной оценки профессионального поведения персонала**
- анализ кадровых данных
- анализ взаимоотношений в коллективе

15 Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- **критический инцидент**
- интервью
- упорядочение рангов
- парные сравнения
- самооценка

16 Метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками называется:

- анкетный опрос
- интервью
- ранжирование
- **шкалирование**
- упорядочение рангов
- парные сравнения

17. Метод оценки персонала "ранжирование" предполагает:

- беседу с работником в режиме "-ответ"
- анкетный опрос работников разных категорий
- **сравнение оцениваемых работников между собой другими методами и расположение по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания**
- проставление оценок по шкале с балльными оценками
- сотрудники сравниваются между собой лишь по отдельным показателям
- сотрудник сравнивается с другим, работающим в паре

18 Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- анкетный опрос
- интервью



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- шкалирование
- парные сравнения
- **самооценка**

19 Вербальный тест - это тест на

- понимание взаимосвязей различных предметов
- **понимание текста, речи**
- общий интеллект при ссылке на общие умственные имыслительные способности кандидата,
- специфический интеллект

20 Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "-ответ" называется:

- анкетный опрос
- критический инцидент
- **интервью**
- ранжирование
- шкалирование

21 Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом...

- **попарного сравнения**
- принудительного распределения
- альтернативных характеристик
- упорядочения рангов
- управления по целям

22 В чем заключается цель анализа работы?

- выявить качества претендентов на вакантное рабочее место
- определить квалификацию, уровень знаний работника
- **позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места**
- просегментировать рынок продукции
- для составления обобщенной картины о хозяйственной деятельности предприятия

23. Какое понятие не используется при анализе работы?



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- Задание
- работ
- **социально-психологический климат**
- должность
- описание работы

24 Какой метод сбора информации не применяется при анализе работы?

- наблюдение за выполнением задач на рабочем месте
 - собеседование с сотрудниками и заполнение анкет
 - просмотр видеокассет
 - анализ психологического климата
 - изучение документов

25 Продолжите фразу: «Хорошая должностная инструкция ...»

- мотивирует сотрудника лучше работать
 - привлекает хороших специалистов при приеме на работу
 - описывает, каких результатов сотрудник должен достигать
 - мешает работать, потому что не нужна
 - позволяет экономить средства фирмы на оплате труда

26 Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- **может дать только другой человек, группа людей**
 - можно провести с помощью измерительных приборов
 - можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей
 - работник проводит самостоятельно
 - может проводить только непосредственный руководитель работника

27 В чем заключается основной недостаток аттестации?

- **Субъективизм**
 - высокая требовательность к аттестуемым
 - высокая требовательность к организаторам
 - высокая стоимость
 - ухудшение морально-психологического климата в коллективе

28 явной функции аттестации относится:

- **установление факта пригодности человека ко определенной социальной роли**
 - углубление знакомства с подчиненными



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- разрушение круговой поруки
- мотивация и стимулирование труда
- поиск оснований для увольнения конкретных работников

29 Какой из ниже перечисленных методов является центральным западным вариантом аттестации (performance appraisal)?

- конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности
 - проведение оценочного интервью
 - умение менеджера вести переговоры
 - понижение в должности
 - понижение заработка работника

30 Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- Знания
- качество выполнения работы
 - способности к руководству
 - возраст работника
 - способность к развитию

31 Когда надо проводить аттестацию персонала:

- когда персонал надо сократить
 - когда персонал надо оценить
 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать
 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда
 - когда надо поменять структуру компании



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

32 Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- анкетный опрос
 - интервью
 - шкалирование
 - парные сравнения
 - **самооценка**

33 Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- **критический инцидент**
 - интервью
 - упорядочение рангов
 - парные сравнения
 - самооценка

34 Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий:

- **Разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации**
 - формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника
 - определение места и времени проведения аттестации
 - предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива
 - проработка документационного и информационного обеспечения процесса аттестации

35 Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?

- процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
- процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

положением о порядке проведения аттестации работников

- процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами
- процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя
- хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда

36 Выполнение определенной служебной роли на ступени, неимеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

• *горизонтального типа*

- вертикального типа
- центристремительного типа
- потенциального типа
- ступенчатого типа

37 Под категорией «кадры организации» следует понимать:

- часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- **трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне**

38 Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
- использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
- **найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала**
- контроль за _____ соблюдением трудового _____ законодательства администрацией предприятия

39 Что следует понимать под категорией «персонал»?

- это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- **совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности**

40 Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
- с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
- с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

41 К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- социально-психологические
- **административные**
- экономические

42 Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):

- **различия в уровне социальной эффективности труда**
- финансовое положение предприятия
- **различия в уровне экономической эффективности труда**
- воля руководства предприятия

43 Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- **метод аналогий**
- метод творческих совещаний

44 Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

- **перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю**
- использовать лизинг рабочей силы
- прекращение приема на работу



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- переобучение персонала
- использование гибких режимов работы
- заключение краткосрочных контрактов

45 Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):

- **избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе**
- **работающие по найму**
- лица в местах лишения свободы
- **трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах**
- **самостоятельно обеспечивающие себя работой**
трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях
- **имеющие оплачиваемую работу (службу)**
- **проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел**
- **женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком**
- **работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны**

46 Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- разработка стратегии управления персоналом
- организация трудовых отношений
- **переподготовка и повышение квалификации работников**
- **планирование и контроль деловой карьеры**
- **работа с кадровым резервом**
- планирование и прогнозирование персонала

47 Трудовой потенциал — это:

это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости

- **способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических,**



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

организационных условий достигать определенный конечный результат

- это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике

48 Характеристиками «ядра» персонала являются (при необходимости указать несколько):

- **гарантия занятости на длительную перспективу**
- неудобные дни и часы работы
- **защищенность рабочего места от влияния рынка**
- стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, негарантированное пенсионное обеспечение
- гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя

49 Принцип комплексности подразумевает:

- **учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом**
- ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства
- многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

50 Маркетинг персонал — это:

- анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий
- формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши
- анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
- **вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале**
- такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»



1. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
2. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
3. Цели оценки персонала.
4. Современные методы оценки персонала.
5. Построение диагностической системы оценки персонала.
6. Планирование и организация оценки персонала в организации.
7. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
8. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
9. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
10. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
11. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
12. Принятие решений по результатам оценки.
13. Использование результатов оценки.
14. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий.
15. Связь оценки персонала с другими направлениями деятельности в области управления персоналом.
16. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.
17. Система развития персонала и ее основные элементы.
18. Система обучения взрослых.
19. Оценка эффективности системы обучения.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

Задача № 1. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Решение:

$ZP_{cp} = \Phi ЗП / Ч$ (Средняя зарплата есть отношение фонда зарплаты к численности персонала)

$ПТ = Q / Ч$ (производительность труда есть отношение объема выпускаемой



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

продукции к численности персонала)

$$i_{зп} = i_{фзп} / i_{ч} \text{ P } i_{ч} = i_{фзп} / i_{зп} \quad i_{ч} = 1,05 / 1,04 = 1,0096$$

$$Ч_{пл} = 1,0096 \times 1250 = 1262 \text{ чел.}$$

$$i_{пт} = i_{q} / i_{ч} \text{ P } i_{пт} = 1,06 / 1,0096 = 1,05$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДПТ = 1,05 \times 100 - 100 = 5\%$$

Ответ: рост производительности труда – 5%, плановая численность – 1262 чел.

Задача № 2. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Решение:

Численность персонала, необходимого для обслуживания определяется как отношение числа единиц обслуживаемого оборудования на число смен в сутках к норме обслуживания, т.е. $(500 \times 2) / 25 = 40$ рабочих необходимо – это явочная численность.

Коэффициент перевода явочной численности в списочную равен отношению номинального фонда рабочего времени к реальному, т.е. $262 / 250 = 1,048$, тогда с учетом данного коэффициента списочная численность составит: $40 \times 1,048 = 42$ чел.

Ответ: явочная численность – 40 чел., списочная – 42 чел.

Задача № 3. Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Решение:



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

ПТ = Q / Ч (производительность труда есть отношение объема выпускаемой продукции к численности персонала)

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ P } i_{ч} = 1,12 / 1,08 = 1,04$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДЧ = 1,04 \times 100 - 100 = 4\%$$

Ответ: изменение численности составит 4%

Задача № 4. Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.

Решение:

$$i_{зп} = i_{фзп} / i_{ч} \text{ P } i_{ч} = i_{фзп} / i_{зп} \text{ P } i_{ч} = 1,07 / 1,05 = 1,019$$

$$ДЧ = 1,019 \times 100 - 100 = 1,9\%$$

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ P } i_{пт} = 1,11 / 1,019 = 1,089$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДПТ = 1,089 \times 100 - 100 = 8,9\%$$

Ответ: изменение численности – 1,9%, повышение производительности труда на 8,9%

Задача № 5. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Решение:

Коэффициент оборота по приему есть отношение кол-ва принятых к среднесписочной численности персонала (в процентах), т.е. $K = 170 / 1229 =$



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

13,8%

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 180 / 1229 = 14,6\%$

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 125 / 1229 = 10,2\%$

Ответ: 13,8%, 14,6%, 10,2%

Задача № 6. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Решение:

$$K_{\text{пересчета}} = 260 / 245 = 1,06$$

$$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,06 = 244 \text{ чел.}$$

Ответ: списочная численность – 244 чел.

Задача № 7. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

Решение:

Формула расчета численности по методу трудоемкости:

$Ч = T_{\text{пр}}$ (время, необходимое для выполнения производственной программы = отношению трудоемкости к плановому коэффициенту выполнения норм) / $T_{\text{пф}}$ (полезный фонд времени одного работника), т.е.

$$T_{\text{пр}} = 250000 / 1,15 = 217391,3 \text{ нормо/часов}$$

$$Ч = 217391,3 / 1800 = 121 \text{ чел.}$$



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Ответ: плановая численность рабочих – 121 чел.

Задача № 8. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

Решение:

Затраты = стоимость часа обучения * кол-во обучающихся * кол-во часов по программе

Общие затраты = $25 * 20 * 850 + 20 * 40 * 600 = 425000 + 480000 = 905000$ руб.

Ответ: 905000 рублей – общие затраты, 425000 руб. – затраты по 1-й группе и 480000 руб. – затраты по 2-й группе

Задача № 9. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.

Решение:

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ Р } i_{ч} = 1,25 / 1,12 = 1,12$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$Ч_{пл} = 1,12 \times 1250 = 1400$$

$$ДЧ = 1400 - 1250 = 150 \text{ чел.}$$

Ответ: дополнительно необходимо принять 150 чел.

Задача № 10. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 36 станков. Норма обслуживания для одного рабочего – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,6. Плановый процент невыхода рабочих – 12%.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Решение:

$36 / 3 = 12$ чел. необходимо для обслуживания 36 станков

$Ч_{\text{яв}} = 12 \times 1,6$ (коэффициент сменности) = 19 чел.

$Ч_{\text{спис}} = 19 \times 1,2$ (плановые невыходы) = 22 чел.

Ответ: явочная численность – 19 чел., списочная – 22 чел.

Задача № 11. Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Решение:

$450 / 45$ (число мастеров) + $450 / 90$ (число ст.мастеров) + $450 / 225$ (число начальников участков) = $10 + 5 + 2 = 17$ чел. – общая численность управленческого персонала, а 15 чел. – численность линейных руководителей, т.е. мастеров и ст.мастеров

Задача № 12. Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Решение:

Коэффициент оборота по приему есть отношение кол-ва принятых к среднесписочной численности персонала (в процента), т.е. $K = 230 / 2100 = 11\%$

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 250 / 2100 = 12\%$



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 Прикладной экономики и маркетинга

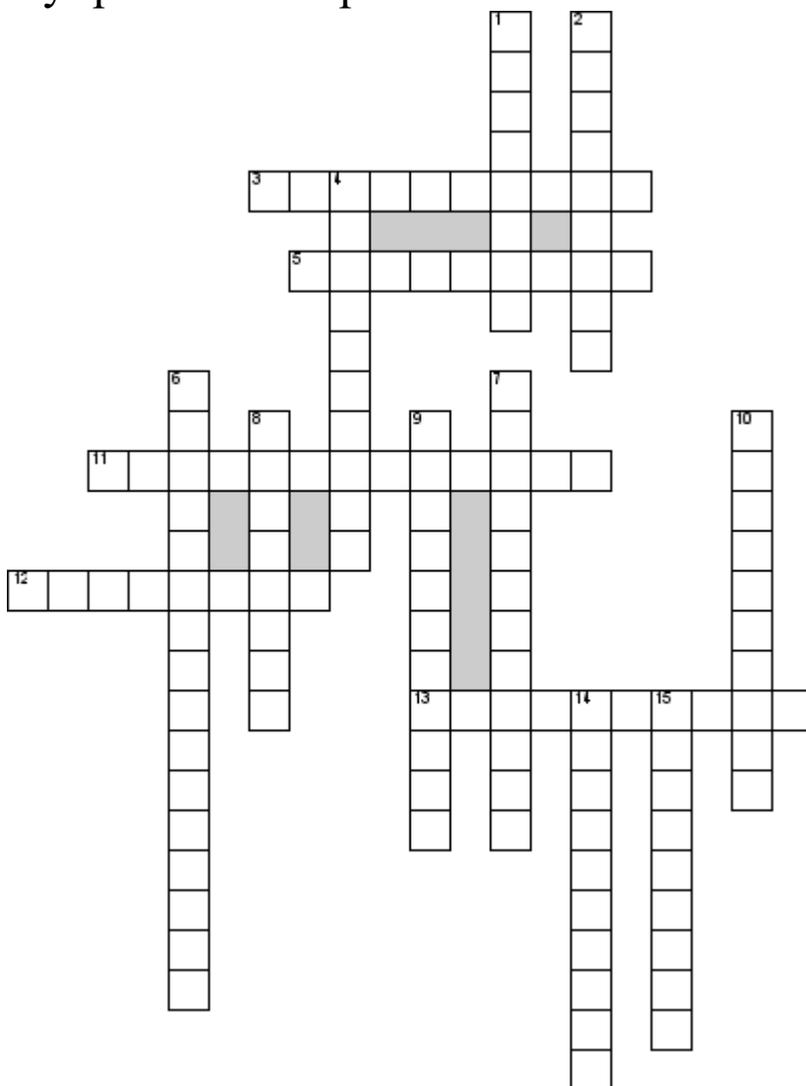
Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 180 / 2100 = 8,6\%$

Ответ: 11%, 12%, 8,6%

Кроссворд по предмету "ИТ" на тему "Современные технологии управления персоналом"



По горизонтали

3. Совокупность производственных методов и процессов в определенной



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

отрасли

5. Процесс вхождения новых сотрудников в коллектив и ознакомление их со спецификой работы

11. Метод управления, использующий как инструмент заработную плату

12. Модель управления персоналом, включающая пожизненный найм

13. Передача организацией на договорной основе каких-либо

непрофильных функций стороннему исполнителю

По вертикали

1. Штат предприятия

2. Оценка результата взаимодействия

4. Охота за перспективными сотрудниками компаний-конкурентов

6. Технология управления персоналом, проводящаяся по специальному заказу консалтинговыми агентствами

7. Лицо, управляющее чьей-нибудь деятельностью

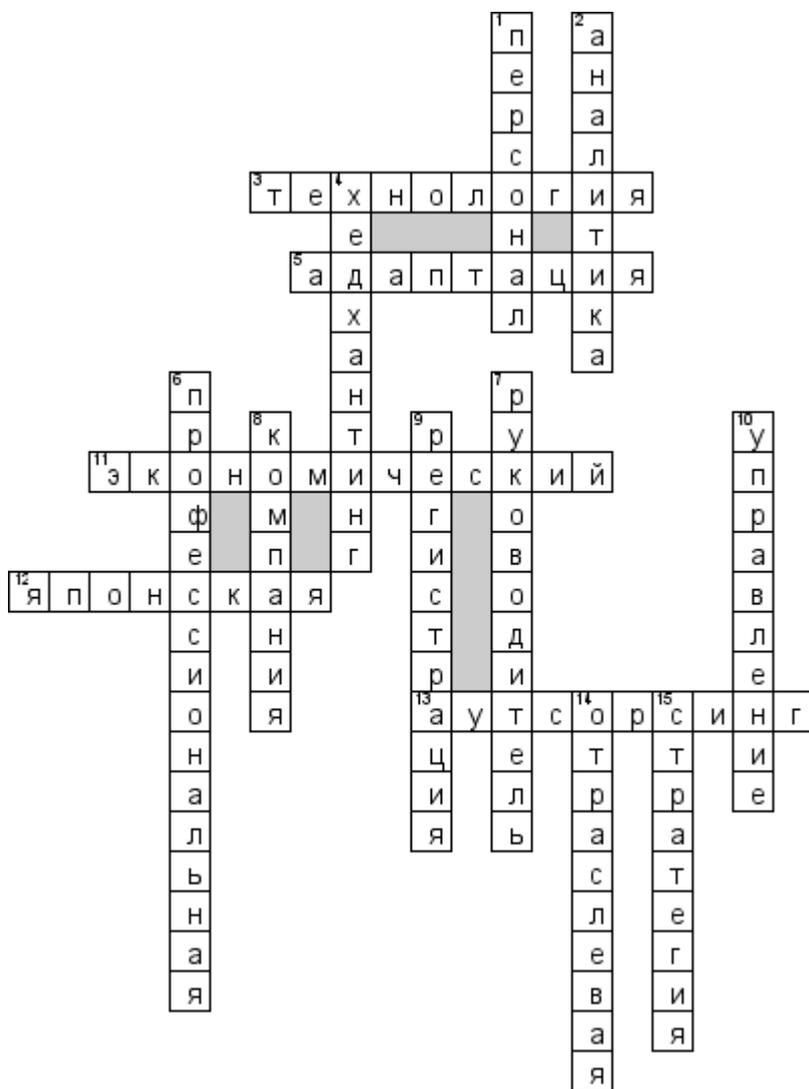
8. Коммерческое предприятие, торговое или промышленное объединение предпринимателей

9. Документальное сопровождение трудовых отношений

10. Деятельность органов власти

14. Технология подбора кадров, специализирующаяся на определенном виде деятельности

15. Планирование кадровой политики предприятия



4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и технологии управления персоналом, умеет грамотно оперировать категориями управления персоналом, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать категориями управления персоналом, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать категориями управления персоналом, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	90-100	76-89	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения	высокий	средний	базовый	недостаточный



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 Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

проверяемых компетенций				
-------------------------	--	--	--	--

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

На третьем этапе студент решает практическое задание. Продолжительность 20 мин.

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся *очно* отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-89 – хорошо

90-100 – отлично.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания теории управления, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий, способность осмысливать их в динамике и взаимосвязи. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание процесса управления, выработки и реализации управленческих решений; умение их анализировать и представление о возможных результатах организационно-управленческих решений, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о теории управления, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.