

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:  
04c19ed8bb981566cb77a488b9a6788b8522323



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Экономики и управления Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ В.Е. Федоров  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

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

Теория управления человеческими ресурсами

**Направление подготовки (специальность)**

38.04.02 «Менеджмент»

**Направленность (магистерская программа)**

"Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием"

**Присваиваемая квалификация (степень)**

магистр

**Форма обучения**

Очная, заочная

Челябинск 2025 г.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими  
ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегическое управление человеческими  
ресурсами и их развитием

Дисциплина: Теория управления человеческими ресурсами

Семестр (семестры) изучения: 1

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

Система оценивания: балльно-рейтинговая.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Теория управления человеческими  
ресурсами» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- методологию и методы управления человеческими ресурсами;</li><li>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;</li><li>- процессы групповой динамики и принципы формирования команды</li></ul> <b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- реализовывать программы организационных изменений;</li><li>- проводить аудит человеческих ресурсов;</li><li>- управлять организациями, подразделениями, группами (командами), критически оценивать личные достоинства и недостатки;</li><li>- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</li></ul> <b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- разрешения различными способами</li></ul>



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими  
ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		конфликтных ситуаций; - реализации современных технологий управления человеческими ресурсами; - профессиональными и личностными компетенциями, достаточными для создания и/или развития компании; - диагностики организационной культуры.
УК-1	способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<b>Знать:</b> источники информации, требуемой для решения поставленной задачи, основные различия между фактами, мнениями, интерпретациями и оценками. <b>Уметь:</b> формировать собственное мнение о мнениях, интерпретациях и оценках информации, обосновывать варианты решений поставленных задач. <b>Владеть:</b> способностью поиска информации, способностью формировать и аргументировать свои выводы и суждения.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств\*

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-1, УК-1 Знать: эволюцию теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами	Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами	тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к экзамену №1,2,3 Задания теста №1-5
2.	ПК-1, УК-1 Знать: концептуальные положения, модели и схемы УЧР	Концептуальные положения, модели и схемы УЧР.	Тест, вопросы для устного опроса (собеседования), доклад	Теоретические вопросы к экзамену №5,6,7,8,10,11,12 Задания теста №6-17



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими  
ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

3.	ПК-1, УК-1 Знать основные компетенции в системе УЧР, Владеть навыками в системе УЧР	Компетенции в системе УЧР		Теоретические вопросы к экзамену №5,6,7,8,10,11,12 Задания теста №6-17
4.	ПК-1, УК-1 Знать методологию Социально- трудовые отношения в	Социально- трудовые отношения в организации: формирование и управление	Тест, вопросы для устного опроса, доклад	Теоретические вопросы к экзамену №9, 13,14,15,20 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами»  
по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими  
ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	организации, уметь: использовать анализ социально- трудовых отношения в организации; Владеть навыками обоснования и анализа, планирования, разработки и реализация социально- трудовых отношений в организации			
5	ПК-1, УК-1 Знать сущность, теории, формы проявления и содержание труда уметь: использовать современные подходы и модели труда	Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание	Тест, вопросы для устного опроса, видео- кейс	Теоретические вопросы к экзамену №13,14,15,16,17, Практическое задание №1,2,3,4,12 Задания теста №18-32
6	ПК-1, УК-1 Знать сущность, теории, формы проявления и содержание труда уметь: использовать современные подходы и модели труда	Организационное поведение и мотивация	Тест, вопросы для устного опроса, кейс	Теоретические вопросы к экзамену №9, 13,15,16,17 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36
7	ПК-1, УК-1 Знать сущность, теории категории организационная культура уметь:	Организационная культура: сущность, значение в целенаправленном формировании человеческих ресурсов.	Тест, вопросы для устного опроса, кейс	Теоретические вопросы к экзамену №9, 16,17,18,19,20 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	использовать современные подходы и модели организационной культуры			
8	ПК-1, УК-1 Знать сущность, теории, формы проявления и содержание Человеческого капитала уметь: использовать современные подходы и модели Человеческого капитала	Человеческий капитал: содержание, методология управления и инвестирования в его развитие	Тест, вопросы для устного опроса, кейс	Теоретические вопросы к экзамену №19, 11,12,13,14,15 Практическое задание №6,7 Задания теста №33-36

*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 практическими заданиями.

#### 3.2.1. База тестовых вопросов

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А) планирование;
- Б) прогнозирование;
- В) мотивация;

**Г) составление отчетов;**

2. Управленческий персонал включает:



А) вспомогательных рабочих;

Б) сезонных рабочих;

В) младший обслуживающий персонал;

**Г) руководителей, специалистов;**

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

А) пожизненный наем на работу;

Б) принципы старшинства при оплате и назначении;

В) коллективная ответственность;

**Г) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.**

4. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

А) надежности работы персонала;

**Б) уровня трудовой дисциплины;**

В) текучести кадров;

Г) социально-психологического климата в коллективе

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

**А) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;**

Б) найма рабочих на предприятие;

В) отбора персонала для занимания определенной должности;

Г) согласно действующему законодательству.



6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- А) на разработку новых видов продукции;
- Б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- В) на создание дополнительных рабочих мест;
- Г) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.**

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А) вкладывание средств в производство;
- Б) вкладывание средств в новые технологии;
- В) расходы на повышение квалификации персонала;**
- Г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

8. Человеческий капитал - это:

- А) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.**
- Б) вкладывание средств в средства производства;
- В) нематериальные активы предприятия.
- Г) материальные активы предприятия.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- А) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;**
- Б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;



В) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

Г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия.

10. Потенциал специалиста – это:

**А) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;**

Б) здоровье человека;

В) способность адаптироваться к новым условиям;

Г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

А) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

**Б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;**

В) освобождение рабочего;

Г) понижение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

А) перечень прав и обязанностей работников;

Б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

**В) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;**

Г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

А) «Общие положения»;

Б) «Основные задачи»;

В) «Должностные обязанности»;

**Г) «Выводы».**

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

А) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

Б) на столкновенье вооруженных групп людей;

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

Г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести.

15. Конфликтная ситуация - это:

А) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

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

В) состояние переговоров в ходе конфликта;

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

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

А) начало;

Б) развитие;

**В) кульминация;**

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»



Г) окончание.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

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

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

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

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

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

А) приспособление, уступчивость;

Б) уклонение;

**В) противоборство, конкуренция;**

Г) сотрудничество.

19. Комплексная оценка работы - это:

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

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

В) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;



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

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

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

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

В) существует децентрализация управления организацией;

**Г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узлами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.**

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

А) функциональная;

Б) тактическая;

В) управляющая;

**Г) стратегическая.**

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

А) школа научного управления;

**Б) классическая школа или школа административного управления;**

В) школа человеческих отношений;

Г) школа науки о поведении.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

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



- Б) совокупность работающих специалистов;
- В) совокупность устраивающихся на работу;
- Г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства.

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

- А) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- Б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- В) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;**
- Г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- А) теория нужд А. Маслоу;
- Б) теория ожидания В. Врума;**
- В) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- Г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- А) мера вознаграждения;
- Б) мера ожидания;
- В) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результата;
- Г) мера ценности или приоритетности.**



27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- А) теории нужд А. Маслоу;
- Б) теории ожидания В. Врума;
- В) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- Г) теории равенства С. Адамса.**

28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- А) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- Б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;**
- В) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- Г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении.

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- А) Б. Ф. Скиннера;
- Б) С. Адамса;
- В) В. Врума;
- Г) Ф. Герцберга.**

30. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- А) физиологические;**
- Б) защищенности и безопасности;



В) принадлежности и причастности;

Г) признание и уважение.

31. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

А) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;

Б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;

В) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

**Г) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.**

32. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

А) власть, основанная на принуждении;

**Б) власть, основанная на вознаграждении;**

В) экспертная власть;

Г) эталонная власть.

33. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

А) власть, основанная на принуждении;

Б) власть, основанная на вознаграждении;

В) экспертная власть;

**Г) эталонная власть.**

34. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

**А) аттестация;**



Б) дискриминация;

В) авторизация;

Г) должностная инструкция.

35. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

**А) автократичный руководитель;**

Б) демократичный руководитель;

В) либеральный руководитель;

Г) консультативный руководитель.

36. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

А) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;

**Б) антагонистические, компромиссные;**

В) вертикальные, горизонтальные;

Г) открытые, скрытые, потенциальные.

37. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

А) инвестиции в строительство спортивных комплексов;

**Б) инвестиции в человеческий капитал;**

В) инвестиции в новые технологии;

Г) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.



38. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- А) индексы цен;
- Б) индекс стоимости жизни;**
- В) индексы продукции сельского хозяйства;
- Г) индексы продукции животноводства.

39. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- А) нематериальная собственность;
- Б) интеллектуальная собственность;**
- В) радиочастотный ресурс;
- Г) материальная собственность.

40. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- А) инфраструктура финансового рынка;
- Б) аграрные биржи;
- В) инфраструктура рынка интеллектуального труда;**
- Г) собственники интеллектуального труда.

41. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- А) биржи труда;
- Б) аграрные биржи;**



В) фонды и центры занятости;

Г) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

42. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

А) семантические;

**Б) коммуникативные;**

В) невербальные;

Г) профессиональные.

43. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

А) объединение по интересам и целям;

Б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;

В) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);

**Г) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.**

44. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

**А) коэффициент интеллектуального развития (IQ);**

Б) коэффициент тарифной сетки;

В) производительность труда;

Г) величина человеческого капитала.



45. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- А) здоровье человека;
- Б) образование;
- В) профессионализм;

**Г) депозитные счета в банках.**

46. Что такое адаптация персонала?

- А) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- Б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- В) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

**Г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы.**

47. Разделение труда предусматривает:

- А) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- Б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;**
- В) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- Г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

48. Нормированное рабочее время включает:

А) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

**Б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;**

В) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

Г) время обслуживания рабочего места.

49. Норма выработки основана:

А) на установлении норм расходов времени;

**Б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;**

В) на установлении норм расходов работы;

Г) на времени обслуживания рабочего места.

50. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

**А) интервьюирования;**

Б) анкетирования;

В) социологического опроса;

Г) тестирования.

### **3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования**

1. Понятие стратегического управления персоналом и человеческих ресурсов.



2. Развитие концепции стратегического управления персоналом
3. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста.
4. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.
5. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие».
6. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону.
7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», и «конфигурационный подход».
8. Содержание административных методов управления персоналом
9. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.
10. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.
11. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.
12. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.
13. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.
14. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.
15. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.
16. Управление компетенциями персонала и их развитие.
17. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.
18. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.
19. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.
20. Основные элементы развития персонала и их содержание.

### **3.2.3 База практических заданий**

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий



### Задача 1.

Охарактеризуйте модели человеческих потребностей?

**Ответ.**

Пирамида Маслоу



### Задача 2.

**Исходные данные.** Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ( $R_{инв}$ ) – 1,2 млн.; работающие подростки ( $R_{мол}$ ) – 0,1 млн.; работающие пенсионеры ( $R_{пен}$ ) – 4,5 млн.

**Постановка задачи:** определите численность трудовых ресурсов.

**Решение:** Численность трудовых ресурсов ( $T$ ) рассчитывается следующим образом:



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

$$T = P_{\text{тр}} - P_{\text{инв}} + P_{\text{мол}} + P_{\text{пен}} = 80 - 1,2 + 0,1 + 4,5 = 83,4 \text{ млн. человек.}$$

**Ответ:** численность трудовых ресурсов составляет 83,4 млн. человек.

### Задача 3.

**Исходные данные.** Численность населения в городе  $N$  составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов -50%.

**Постановка задачи:** Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Решение.

Коэффициент прироста населения ( $K$ ) определяется следующим образом:

$$K = DP / P * 1000,$$

Где  $DP$  – прирост населения,  $DP = P_k - P_n$ ;

$P$  – средняя численность населения,  $P = (P_k + P_n) / 2$ ;

$K$  – 100 промилле (по условию задачи).

Подставляя расчетные формулы названных величин в формулу, получаем:

$$100 = \{(P_k - P_n) / [(P_k + P_n) / 2]\} * 1000.$$

Преобразуя формулу, получаем:

$$P_k = 21 / 19 P_n = 21 / 19 * 120 \text{ тыс.} = 132 \text{ 632 человека.}$$

Поскольку по условию задачи численность трудовых ресурсов составляет 50% от численности населения, то



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

$T = 50\% * 132 \text{ тыс.} = 66 \text{ 316 человек.}$

**Ответ:** перспективная численность населения составляет 132632 человек;  
перспективная численность трудовых ресурсов 66316 человек.

#### Задача 4.

**Исходные данные.** Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ( $R_{тр}$ ) – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года ( $N_j$ ) – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста,  $R_v$  – 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ( $R_n$ ) – 1,6 млн. человек.

Решение.

Численность населения трудоспособного возраста на конец анализируемого года или на начало следующего года ( $R_{тк}$ ) рассчитывается следующим образом:

$$R_{тк} = R_{тр} + (R_v - R_n - N_j) = 70 + (2,0 - 1,6 - 0,2) = 70,2 \text{ млн человек.}$$

**Ответ:** численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года составит 70,2 млн. человек.

#### Задача 5.

Какие этапы включает в себя управление человеческими ресурсами ?

**Ответ.**

Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в людских ресурсах.

Набор персонала; создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Отбор:** оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

**Определение заработной платы и льгот:** разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

**Профориентация и адаптация:** введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

**Обучение:** разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

**Оценка трудовой деятельности:** разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника.

**Повышение, понижение, перевод, увольнение:** разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.

**Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе:** разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

### **Задача 6.**

Численность населения региона (ЧН) составляет 2186 тыс. чел., из них 19% моложе трудоспособного возраста (ЧН<sub>мтв</sub>), 23% – старше трудоспособного возраста (ЧН<sub>ств</sub>). Рассчитайте коэффициенты трудового замещения (К<sub>тз</sub>), пенсионной нагрузки (К<sub>пн</sub>) и общей трудовой нагрузки (К<sub>отн</sub>).

**Решение:**

а) находим численность возрастных групп:



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

$$\text{ЧН}_{\text{МТВ}} = \text{ЧН} * 0,19 = 2186 * 0,19 = 415,3 \text{ тыс. чел.}$$

$$\text{ЧН}_{\text{Ств}} = \text{ЧН} * 0,23 = 2186 * 0,23 = 502,8 \text{ тыс. чел.}$$

$$\text{ЧН}_{\text{ТВ}} = \text{ЧН} - \text{ЧН}_{\text{МТВ}} - \text{ЧН}_{\text{Ств}} = 2186 - 415,3 - 502,8 = 1267,9 \text{ тыс.чел.}$$

б) рассчитываем коэффициенты:

$$\text{К}_{\text{Тз}} = \text{ЧН}_{\text{МТВ}} / \text{ЧН}_{\text{ТВ}} * 1000 = 415,3 / 1267,9 * 1000 = 328 \text{ промилле}$$

$$\text{К}_{\text{Пн}} = \text{ЧН}_{\text{Ств}} / \text{ЧН}_{\text{ТВ}} * 1000 = 502,8 / 1267,9 * 1000 = 397 \text{ промилле}$$

$$\text{К}_{\text{Отн}} = \text{К}_{\text{Тз}} + \text{К}_{\text{Пн}} = 328 + 397 = 725 \text{ промилле}$$

#### Задача 7.

Среднегодовая численность населения (ЧН) г. Александровска составляет 41,8 тыс. человек. Численность родившихся в течение года (Чр) составила 361 чел., а умерших (Чсм) – 697 чел. Рассчитайте коэффициенты рождаемости (Кр), смертности (Кс) и естественного прироста (Кепн) населения города.

Решение:

$$\text{К}_{\text{р}} = \text{Ч}_{\text{р}} / \text{ЧН} * 1000 = 361 / 41800 * 1000 = 8,6 \text{ промилле}$$

$$\text{К}_{\text{см}} = \text{Ч}_{\text{см}} / \text{ЧН} * 1000 = 697 / 41800 * 1000 = 16,7 \text{ промилле}$$

$$\text{К}_{\text{епн}} = \text{К}_{\text{р}} - \text{К}_{\text{см}} = 8,6 - 16,7 = - 8,1 \text{ промилле (убыль - Кеун)}$$

**Задача 8.** Численность населения региона в трудоспособном возрасте (ЧНТВ) составляет 1578 тыс. чел., из них неработающих инвалидов (Ч<sub>ни</sub>) – 120 тыс. чел., неработающих пенсионеров – льготников (Ч<sub>нпл</sub>) – 10 тыс. чел. Численность работающих подростков составляет 5 тыс.чел., численность работающих пенсионеров (Ч<sub>р/пенс</sub>) – 67 тыс.чел., численность иностранных трудовых мигрантов (Ч<sub>р/итм</sub>) – 3 тыс.чел. Рассчитайте численность трудовых ресурсов (ТР).

Решение:



Расчет ведется по формуле

$$\begin{aligned} TP &= ЧНТВ - Ч_{ни} - Ч_{нпл} + Ч_{р/полр} + Ч_{р/пенс} + Ч_{р/итм} = \\ &= 1578 - 120 - 10 + 5 + 67 + 3 = 1523 \text{ (тыс. чел.)} \end{aligned}$$

### Задача 9.

Численность населения города в возрасте 15-72 года ( $Ч_{Н15-72}$ ) составляет 62 тыс. чел., из них экономически неактивными ( $Ч_{ЭНАН}$ ) являются 20 тыс. чел., а безработными ( $Ч_Б$ ) – 2,5 тыс. чел. Рассчитайте уровень экономической активности, занятости и общей безработицы населения.

Решение:

1. находим численность экономически активного населения:

$$Ч_{ЭАН} = Ч_{Н15-72} - Ч_{ЭНАН} = 62 - 20 = 42 \text{ (тыс. чел.);}$$

2. находим численность занятого населения:

$$Ч_З = Ч_{ЭАН} - Ч_Б = 42 - 2,5 = 39,5 \text{ (тыс. чел.);}$$

3. рассчитываем искомые показатели:

$$L_{ЭАН} = Ч_{ЭАН} / Ч_{Н15-72} * 100 = 42 / 62 * 100 = 67,7\%$$

$$L_З = Ч_З / Ч_{Н15-72} * 100 = 39,5 / 62 * 100 = 63,7\%$$

$$L_Б = Ч_Б / Ч_{ЭАН} * 100 = 2,5 / 42 * 100 = 6,0\%$$

### Задача 10.

Четверо рабочих отработали за 1 декаду 256 ч-часов. 1 рабочий - изготовил 118 вида А 2 рабочий - изготовил 96 деталей В 3 рабочий - изготовил 32 деталей С 4 рабочий - 256 деталей D За 2 декаду они также отработали 256 часов. Производительность



первых троих не изменилась. Четвертый рабочий произвел 384 детали. Определить: как увеличилась производительность труда всей бригады.

Решение.

Рассчитаем общее количество деталей:

$$1 \text{ декада: } 118 + 96 + 32 + 256 = 502 \text{ детали}$$

$$2 \text{ декада: } 118 + 96 + 32 + 384 = 630 \text{ деталей}$$

Рассчитаем производительность бригады:

$$1 \text{ декада: } 502/256 = 1,96 \text{ шт./чел.-час}$$

$$2 \text{ декада: } 630/256 = 2,46 \text{ шт./чел.-час}$$

Таким образом, производительность труда всей бригады во 2 декаде по сравнению с 1 декадой увеличилась на  $2,46 - 1,96 = 0,5$  шт./чел.-час.

### Задача 11.

Бригадой за 21 рабочий день первого месяца были изготовлены: 2000 валов, при норме трудоемкости изготовления 0,25 человеко-часа; 1400 шестерен, при норме трудоемкости 0,45 ч-ч; 1500 крышек редуктора, при норме трудоемкости 0,3 ч-ч; 1000 кронштейнов, при норме трудоемкости 0,1 ч-ч. Во втором месяце была внедрена новая технология, позволяющая повысить производительность изготовления валов на 25%, и изготовления крышек редуктора на 20%. Таким образом, нормы трудоемкости изменились. Бригаду покинул один работник, но за 20 дней второго месяца было изготовлено: валов-2500; шестеренок - 1000; крышек редуктора - 2000; кронштейнов - 1340. Определить: как изменилась производительность труда за второй месяц.

Решение:

Рассчитаем общее количество изделий:



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет Экономики и управления  
Кафедра Прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Теория управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль: «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием», ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

1 месяц:  $2000 + 1400 + 1500 + 1000 = 5900$  шт.

2 месяц:  $2500 + 1000 + 2000 + 1340 = 6840$  шт.

Рассчитаем трудозатраты:

1 месяц:  $2000 * 0,25 + 1400 * 0,45 + 1500 * 0,3 + 1000 * 0,1 = 1680$  чел.-час

2 месяц:  $2500 * 0,2 + 1000 * 0,45 + 2000 * 0,25 + 1340 * 0,1 = 1584$  чел.-час

Рассчитаем производительность бригады:

1 месяц:  $5900 / 1680 = 3,51$  шт./чел.-час

2 декада:  $6840 / 1584 = 4,32$  шт./чел.-час

Таким образом, производительность труда всей бригады во 2 декаде по сравнению с 1 декадой увеличилась на 0,81 шт./чел.-час.

## **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.**

#### **4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса**

<b>Отлично/ 9-10 баллов</b>	<b>Хорошо/ 6-8 баллов</b>	<b>Удовлетворительно/ 3-5 баллов</b>	<b>Неудовлетворительно/ 0-2 балла</b>
Высокий уровень освоения	Средний уровень освоения	Базовый уровень освоения	Недостаточный уровень освоения



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

проверяемых компетенций	проверяемых компетенций	проверяемых компетенций	проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, умеет грамотно оперировать категориями человеческого капитала, 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 труд, человеческий капитал, 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 труд, человеческий капитал, 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 проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	недостаточный



### 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 *очного* 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.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья



обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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.



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра менеджмента

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

Версия документа - 1

стр. 33

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_



Минобрнауки России  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет управления  
Кафедра менеджмента

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

Версия документа - 1	стр. 34	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

