

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f316cb77a48659a8788b8733727



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____

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

Введение в специальность

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
 - 3.1 Виды оценочных средств**
 - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Введение в управление персоналом организации

Семестр (семестры) изучения: для очной и очно-заочной форм обучения – 1 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Система оценивания: для очной формы обучения – балльно-рейтинговая система оценивания, для очно-заочной формы обучения – балльная.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ОПК-4:	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1 Демонстрирует знание современных технологий и методов оперативного управления персоналом , требований к их документационному сопровождению ОПК-4.2 Оформляет документы по процедурам оперативного управления персоналом и кадровому учету ОПК-4.3 Разрабатывает проекты документов по оперативному управлению персоналом	Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом; виды профессиональной деятельности, специалиста по управлению персоналом; роль и функции службы управления персоналом Уметь: Ориентироваться в современных тенденциях в управлении персоналом Владеть: навыками применения основных терминов и определений, принятых в профессиональной среде

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
-------	---	------------------------------	--	--



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

1.	ОПК-4: Знать: современные технологии и методы оперативного управления персоналом; виды профессиональной деятельности, специалиста по управлению персоналом; роль и функции службы управления персоналом	Программа бакалавриата по направлению подготовки "Управление персоналом"	Вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания	Вопросы теста №2,3,7,10,11,12,13,14,18,19, 32 Вопросы для собеседования №1-5 Практические задания №1,5-8
2.	Уметь: Ориентироваться в современных тенденциях в управлении персоналом Владеть: навыками применения основных терминов и определений, принятых в профессиональной среде	Управление персоналом как наука и профессиональная деятельность	Вопросы для устного опроса (собеседования), доклад, практические задания	Вопросы теста №1,4,5,6,8,9,15,16,17, 20-33,34,35 Вопросы для собеседования №6-25 Практические задания № 2-4,9,10

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 и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов

- Какой вариант структурного местоположения кадровой службы характерен для организаций на начальном этапе их развития
 - включение в руководство организации,
 - б) подчинение общему руководству организации;**
 - независимо от остальных подразделений
- Чем характеризуется работа с кадрами в конце 80-х - начале 90-х годов:
 - автоматизация;
 - изучение проблем мотивации;
 - в) подготовка и переподготовка руководящих работников и специалистов.**
- Что означает «HR management»:
 - а) управление человеческими ресурсами;**
 - харизматичный лидер



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

в) хозяйственный менеджмент

4. В обязанности кадровой службы входит:

а) разработка стратегии организации;

б) технологическое развитие;

в) создание системы мотивации

5. На роль и статус кадровой службы не влияют:

а) внешние факторы;

б) уровень знаний сотрудников;

в) уровень организационного потенциала фирмы.

6. Подсистемой управления персоналом не является:

а) юридические услуги;

б) учет кадров;

в) администрирование персонала.

7. Какой ученый в области управления разработал пирамиду потребностей? Укажите фамилию.

Ответ: Маслоу.

8. Важнейшее стратегическое направление деятельности службы управления персоналом — это:

а) психологическая поддержка персонала

б) учет персонала

в) набор персонала

г) уменьшение текучести персонала

д) повышение эффективности функционирования организации за счет повышения эффективности деятельности персонала

9. Какие виды потенциала из нижеследующего перечня рассчитывает использовать работодатель, если он нанимает работника, заведомо не обладающего необходимыми профессионально-квалификационными качествами:

а) профессионально-квалификационный

б) нравственно-мотивационный

в) работоспособный

г) потенциал к развитию

10. Персонал — это

а) штатный состав работников

б) все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации

в) все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.

11. С позиции гуманистического подхода, персонал — это:

а) источник затрат организации

б) один из ресурсов организации

в) достояние организации

г) капитал организации.

12. Объектом исследования в управлении персоналом являются:

а) личности, группы, трудовой коллектив



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

б) руководители, специалисты, другие служащие, рабочие
в) топ-менеджеры, мидл-менеджеры, линейный и функциональный менеджмент, рядовые работники, супервайзеры

г) профессионально-квалификационные и половозрастные группы в организации

д) формальные и неформальные группы работников

13. Принципы управления персоналом:

а) Научность, системность, гуманность, опора на Закон, профессионализм работников УП

б) Прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность

в) оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость

14. Методы управления персоналом

а) административно-правовые, экономические, социально-психологические

б) авторитарные, демократические, либеральные

в) выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду

15. Неполное использование потенциала работника — это:

а) нормальное явление, нельзя же каждому создать условия для всестороннего развития

б) упущенная выгода

в) шаг в направлении потери конкурентоспособности

г) угроза выживаемости компании

д) экономия средств на оплату труда

16. На какое свойство работника Вы рассчитываете в первую очередь, если назначаете его на должность без учета личностных особенностей:

а) автономность

б) адаптивность

в) ответственность

г) порядочность

д) честность

17. Политика в области персонала — это:

а) подбор и расстановка персонала,

б) процесс социального управления производственным коллективом,

в) система целей, принципов, критериев, форм, методов работы с персоналом, связанных с восприятием персонала (цели работы с персоналом и пути их достижения)

18. Область профессиональной деятельности выпускников по направлению подготовки «Управление персоналом» не включает:

а) трудовые отношения;

б) управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;

в) управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;

г) менеджмент производства;

19. Что называется профориентацией?

а) Комплекс мероприятий, влияющих на выбор профессиональной деятельности людей

б) Ориентация персонала на профессионализм в трудовой деятельности

в) Планирование ориентиров профессионального использования персонала



г) Ориентация на повышение роли профессиональных союзов

20. Приспособление персонала к новым условиям деятельности, приспособление нового сотрудника к организации – это..?

Ответ: адаптация

21. Первичной называется адаптация, при которой ...?

а) к новым условиям приспосабливается молодой работник, не имеющий опыта профессиональной деятельности

б) новый работник первым идет на общение с коллективом

в) инициатива первичного общения с «новичками» принадлежит работникам, уже имеющим опыт адаптации

г) трудовая деятельность работника начинается с адаптации

22. Какое обстоятельство не относится к причинам высвобождения персонала?

а) Увольнение работников

б) Реорганизация производства

в) Реорганизация структуры персонала

г) Реорганизация производительности труда

«Человеческие ресурсы» - это понятие и характеристика, относящиеся к...?

а) только к биологическим системам

б) организованным социальным системам

в) к техническим системам

г) к закрытым системам

23. Какая работа называется основной?

а) Работа, приносящая основной доход

б) Работа, по сути являющаяся основой профессиональной деятельности

в) Работа в организации, в которой хранится трудовая книжка работника

г) Работа, с которой начиналась основная трудовая деятельность

24. Какие методы управления персоналом принято называть методами убеждения?

Ответ: социально- психологические

25. Какой метод основан на привлечении специалистов по управлению персоналом к процессу совершенствования системы управления персоналом?

а) Экспертно-аналитический

б) Метод ранжирования

в) Системный анализ

г) Метод сравнения мнений

26. Что из ниже перечисленного не относится к числу основных стилей управления персоналом?

а) Авторитарный

б) Демократический

в) Авторский

г) Либеральный

27. Что означает понятие «горизонтальные связи между структурными элементами персонала организации»?

а) Связи между элементами одного уровня иерархии подчиненности



- б) Связи между подразделениями и горизонтами их развития
в) Это стратегический план развития связей между подразделениями
г) Это разновидность линейных связей в структуре персонала
28. Какая деятельность не является функцией службы управления персоналом организации?
- а) Обеспечение безопасности и комфортности труда
б) Тарификация работ рабочих местах
в) Повышение качества выпускаемой продукции
г) Адаптация новых работников
29. Какое из определений соответствует понятию «организационная структура системы управления персоналом»?
- а) Совокупность реализованных организационных кадровых решений
б) Совокупность взаимосвязанных единым управлением или автономных технических средств сбора, регистрации, накопления, передачи и обработки кадровой информации
в) Совокупность взаимосвязанных подразделений системы управления персоналом и соответствующих им должностных лиц
г) Совокупность всех процессов управления персоналом организации
30. Какая задача кадровой службы является главной на стадии создания организации?
- а) Мотивация персонала
б) Аттестация персонала
в) Проектирование персонала
г) Разработка плана реализации деловой карьеры персонала
31. Как называется документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника, занимающего определенную должность?
- Ответ: должностная инструкция**
31. Как называется документ, содержащий сведения о численности работников организации всех соответствующих категорий по каждой должности и наименованиях должностей, должностных окладах и надбавках к ним?
- Ответ: штатное расписание.**
32. Профессия - это
- а) вид занятий, узкая классификация рода трудовой деятельности
б) характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности
в) род трудовой деятельности, занятий, требующей соответствующей подготовки
г) уровень подготовки специалиста
33. К hard skills (жестким компетенциям) НЕ относится:
- а) навыки работы на компьютере
б) эмоциональный интеллект
в) аналитика и расчеты
г) вождение автомобиля
34. К soft skills (гибким компетенциям) НЕ относится:
- а) обучаемость
б) эмоциональный интеллект



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

в) креативность

г) **вождение автомобиля**

35. Чего в большей степени опасаются люди в связи с использованием искусственного интеллекта в профессиональной деятельности?

а) **увольнения**

б) снижения уровня оплаты труда

в) предвзятости к оценке их работы

г) **утечки персональных данных**

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Роль университетов на современном этапе. Понятие «университет».
2. Эволюция университетского образования.
3. Характеристика основных видов профессиональной деятельности менеджера по управлению персоналом.
4. Основные виды деятельности выпускников по направлению подготовки «Управление персоналом».
5. Компетенции бакалавра направлению подготовки «Управление персоналом».
6. Теории управления о роли человека в организации.
7. История развития теории управления персоналом.
8. Концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами: сравнение.
9. Становление функции управления человеческими ресурсами.
10. Основные подходы к управлению персоналом.
11. Персонал организации: понятие, состав и структура.
12. Факторы, влияющие на численность и структуру персонала организации.
13. Система управления персоналом.
14. Современные тенденции в управлении персоналом.
15. Soft и hard skills менеджера по персоналу.
16. Карьера в области управления персоналом.
17. HR-дженералист: функции, особенности деятельности.
18. HR BP (бизнес-партнер): функции, особенности деятельности.
19. HRD (директор по УП): функции, особенности деятельности.
20. Кадровая служба организации.
21. Структура и организационный статус службы управления персоналом.
22. Профессиональные стандарты: предназначение, структура.
23. Профессиональный стандарт рекрутера.
24. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом.
25. Профессиональный стандарт консультанта в области управления персоналом.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/ п	Формулировка задания	Варианты решения
1.	<p>Молодой перспективный специалист получил возможность стажировки за рубежом за счет фирмы. После успешного окончания стажировки он подал заявление на увольнение из организации в связи в переходом в другую, на его взгляд, более перспективную для его карьеры, организацию.</p> <p>На должность начальника отдела он претендовать не может, т.к. она занята зарекомендовавшим себя способным и компетентным руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями. Перевод молодого специалиста на должность начальника отдела в каком-либо филиале организации, по мнению руководства, преждевременен, поскольку он слишком молод и честолюбив, не всегда умеет найти контакт с людьми, не имеет опыта руководящей работы.</p> <p>Руководство организации, вложив в развитие молодого человека значительные средства, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной автономной работе специалиста.</p> <p>Какие мероприятия из нижеперечисленных целесообразно провести руководству организации:</p> <ul style="list-style-type: none">а) не стараться удерживать специалиста, который, ради сиюминутной выгоды, так легко расстается с организацией, воспитавшей егоб) усилить работу с кадровым резервом на продвижениев) впредь в подобных случаях перед отправкой на повышение квалификации составлять ученический договорг) организовать семинар для передачи приобретенных специалистом знанийд) потребовать написать подробный бизнес-отчет о приобретенных знанияхе) составить индивидуальный план карьеры работникаж) предложить компенсацию с учетом более высокого уровня оплаты на внешнем рынке труда, т.н. «рыночный компонент»и) пообещать в течение двух оставшихся недель работы «подвести под увольнение по статье»к) гибко и ситуативно использовать все приемы	гибко и ситуативно использовать все приемы



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

2.	<p>Идет обсуждение кандидатур на должность начальника цеха. Есть несколько претендентов: Иванов А.А. стремится прежде всего к налаживанию доброжелательных товарищеских отношений, создать атмосферу доверия, избеганию конфликтов, но это не всеми руководителями понимается как должная линия поведения, Петров В.П. в интересах дела способен идти на обострение ситуации, невзирая на лица, отличается повышенной ответственностью за дело, Сидоров Н.А. предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен и требователен к подчиненным Какой претендент имеет преимущества в случае необходимости перехода к командной работе?</p>	<p>Иванов А.А., поскольку для командной работы важны качества, позволяющие выстраивать коммуникации</p>
3.	<p>Идет обсуждение кандидатур на должность руководителя отдела. Есть несколько претендентов: Иванов А.А. стремится прежде всего к налаживанию доброжелательных товарищеских отношений, создать атмосферу доверия, избеганию конфликтов, но это не всеми руководителями понимается как должная линия поведения Петров В.П. в интересах дела способен идти на обострение ситуации, невзирая на лица, отличается повышенной ответственностью за дело. Сидоров Н.А. предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен и требователен к подчиненным Какой претендент имеет преимущества в случае кризиса производства и предстоящих массовых увольнений?</p>	<p>Петров, поскольку для кризисных условий важны такие качества как эмоциональная устойчивость и ответственность</p>
4.	<p>Идет обсуждение кандидатур на должность начальника цеха. Есть несколько претендентов: Иванов А.А. стремится прежде всего к налаживанию доброжелательных товарищеских отношений, создать атмосферу доверия, избеганию конфликтов, но это не всеми руководителями понимается как должная линия поведения Петров В.П. в интересах дела способен идти на обострение ситуации, невзирая на лица, отличается повышенной ответственностью за дело Сидоров Н.А. предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен и требователен к подчиненным. Какой претендент имеет преимущества в случае необходимости поддержания стабильных условий существования организации?</p>	<p>Сидоров, поскольку для стабильных условий важны такие качества как выполнение требований и правил</p>
5.	<p>В ООО «Ветер» с целью развития трудового потенциала организации в конце календарного года разрабатываются планы обучения персонала на следующий год. При этом</p>	<p>Служба управления персоналом: 1,2 Линейные руководители:</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>выполняются следующие функции:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Организация обучения вне предприятия,2. Определение эффективности обучения3. Определение потребности в обучении персонала производственного подразделения4. Прогнозирование потребности в обучении в соответствии с планами развития подразделения. <p>Распределите функции между службой управления персоналом и линейными руководителями</p>	3,4
6.	<p>В ООО «Родник» составляется план работы с персоналом на следующий год. Распределите функции между линейными руководителями и кадровой службой:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Определение потребности в персонале для подразделения.2. Разработка формата плана.3. Реализация плана управления персоналом после его утверждения	Линейные руководители – 1; кадровая служба – 2,3
7.	<p>С целью сокращения расходов торговая компания «Мастер» решила передать функцию кадрового делопроизводства организации, специализирующейся на таких услугах. Как называется это процесс? Дайте его определение</p>	Аутсорсинг, заключается в передаче не ключевых для бизнеса функций сторонним организациям
8.	<p>Бывшая табельщица цеха № 3 завода "Новомосковскбытхим" Анна Нагибина и не подозревала, что когда-либо ей придется работать в салоне красоты L'Oreal, расположенном на Кутузовском проспекте. Нагибиной повезло – она прошла курс переподготовки персонала и получила новую специальность – парикмахер-визажист. Переобучение Нагибиной обошлось ее прежнему работодателю – компании P&G – в сумму, превышающую 1000 долл. Купив завод "Новомосковскбытхим" Procter & Gamble при помощи австрийского кадрового агентства OBS открыли центр переквалификации персонала "Старт", который и занялся переобучением и трудоустройством уволенных. Как называется описанная система мер в терминологии технологий управления персоналом? Дайте ее определение.</p>	Аутплейсмент, Система мер, направленных на "смягчение" организационных, профессиональных и психологических последствий ухода работника из организации; технология высвобождения персонала
9.	<p>Ознакомьтесь с современной ситуацией по выполнению функции подбора персонала и определите о какой тенденции развития управления персоналом идет речь: «Особой популярностью у HR-специалистов пользуется современная программа для подбора персонала — робот Вера. Она снижает нагрузку на штатных специалистов, освобождает им время для развития или решения текущих задач. Вера ищет резюме на 5 сайтах, генерирует письма для подходящих претендентов с предложением рассмотреть</p>	Автоматизация/цифровизация/внедрение ИТ для выполнения рутинных операций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	вакансию и пройти собеседование. Бот может не только писать, но и обзванивать соискателей»	
10	<p>В HR-среде появилось множество современных понятий, продемонстрируйте свое владение профессиональной терминологией - соотнесите термин и его определение</p> <ol style="list-style-type: none">1. Executive Search2. HR-бренд3. Ассесмент4. Моббинг5. Фасилитация <p>А) Комплекс мер, направленный на поддержание групповой работы, поиск эффективных решений сложных задач, привитие ценностей организации, разъяснение целей.</p> <p>Б) Прессинг со стороны коллег с целью «выжить» конкретного сотрудника</p> <p>В) Один из методов комплексной оценки, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, соответствия их требованиям должностных позиций</p> <p>Г) Индивидуальный образ компании, который характеризует ее в сфере работы с персоналом.</p> <p>Д) Технология поиска редких специалистов. Поиск кандидатов среди специалистов, которые не ищут работу.</p>	1 – Д), 2 – Г), 3 – В), 4 – Б), 5 – А)

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 для собеседования

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	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, 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 управленческими категориями, 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 полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, 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 1 балл.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

Высокий уровень - 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;

Средний уровень- 10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но недостаточно 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;

Базовый уровень - 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;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

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

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При сдаче экзамена студентами в форме тестирования, собеседования и решения практических заданий максимально возможное количество баллов равняется 40.

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценки. В течение семестра для допуска к экзамену студент очной формы обучения должен набрать не менее 21 балла, максимально возможное количество баллов при условии качественного и своевременного выполнения заданий – 60.

У студентов очной формы обучения набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене. Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

- менее 61 балла –неудовлетворительно,
- 61-75 –удовлетворительно,
- 76-90 –хорошо,
- 91-100 –отлично.

У студентов очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания:

- менее 9 баллов –неудовлетворительно,
- 9-20 –удовлетворительно,
- 21-32 –хорошо,
- более 32 –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 профессиональной деятельности: формируются системные знания о профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, навыки грамотного применения профессиональной терминологии, обоснования и определения направлений формирования и использования трудового потенциала работника. Обучающийся способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи.

2. Средний уровень соответствует оценке "хорошо": предполагает формирование компетенций на среднем уровне: формируются основные знания о профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, навыки применения профессиональной терминологии, определения направлений формирования и использования трудового потенциала работника. Обучающийся студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Введение в специальность» по направлению
подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. Базовый уровень соответствует оценке "удовлетворительно": предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируются начальные знания о профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, владение профессиональной терминологии, определения направлений формирования и использования трудового потенциала работника. Обучающийся слабо ориентируется в теоретических вопросах дисциплины и решает практические задачи с отдельными затруднениями.

4. Низкий уровень соответствует оценке "неудовлетворительно": предполагает несформированность компетенций, отсутствие знаний о профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, не владение профессиональной терминологией.

38.03.03 ,Управление персоналом, Управление персоналом в организации, Введение в специальность, год набора 2025, формы обучения – очная, очно-заочная.

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 инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой

согласовано

И.Д. Колмакова

Автор (составитель)

О.В. Конакова

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