

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2026 09:43:13
Уникальный программный код:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322523



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет заочного и дистанционного обучения
Кафедра Современных образовательных технологий

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально- экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для
промежуточной аттестации
по дисциплине
Управление проектами в сфере человеческих
ресурсов**

**Направленность (профиль)
38.04.02 Менеджмент**

**Направление подготовки (специальность)
Управление человеческими ресурсами
в социально- экономических системах**

**Присваиваемая квалификация (степень)
магистр**

**Форма обучения
заочная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	
Версия документа - 1	стр. 2 из 14 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

Содержание

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

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	
Версия документа - 1	стр. 3 из 14 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Дисциплина: Управление проектами в сфере человеческих ресурсов

Семестр изучения: для заочной формы обучения – 2 курс

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Определяет этапы жизненного цикла проекта и выстраивает последовательность их реализации. УК-2.2. Формулирует проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определяет цель проекта. УК- 2.3. Проектирует решение конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения	Знать: стандарты и методологии проектного управления; этапы жизненного цикла проекта; инструменты планирования, мониторинга и контроля. Уметь: формулировать проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определять цель проекта, проектировать решение конкретных задач проекта. Владеть: навыками проектирования решений конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения.

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Курс, семестр	Номер задания	Наименование оценочного Средства
---	---	---	---------------	---------------	----------------------------------

 Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: стандарты и методологии проектного управления; этапы жизненного цикла проекта; инструменты планирования, мониторинга и контроля.	Раздел 1. Система управления человеческими ресурсами Раздел 2. Планирование человеческих ресурсов проекта Раздел 3. Набор, отбор и прием персонала команды проекта Раздел 4. Адаптация персонала команды проекта	заочная форма – 2 курс	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				4,5,7-9,12-16	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: формулировать проблему, на решение которой направлен проект, грамотно определять цель проекта, проектировать решение конкретных задач проекта	Раздел 5. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала команды проекта Раздел 6. Оценка и управление эффективностью персонала команды проекта	заочная форма – 2 курс	18,19	Задание открытого типа с кратким ответом/вставить термин
				20	Задание открытого типа с развернутым ответом
				22,23	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: навыками проектирования решений конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения		заочная форма 2 курс	26-28	Задание открытого типа (задача)

3.2. Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание, и установите соответствие между названиями теорий управления персоналом и их ключевыми характеристиками по отношению к наемным работникам:

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	
Версия документа - 1	стр. 5 из 14 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

Пример тестовых вопросов

1. В практическое управление персоналом в любой организации включены:
 - А) только служба управления персоналом;
 - Б) все работники и все службы на предприятии;
 - В) только линейные менеджеры;
 - Г) все лица и все службы на предприятии, несущие ответственность за работу с персоналом.
2. Современные концепции управления персоналом базируются ...
 - А) в основном на принципах и методах административного управления;
 - Б) только на возрастающей роли личности работника;
 - В) с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности;
 - Г) в большей мере на необходимости директивного управления персоналом.
3. Планирование человеческих ресурсов - это...
 - А) процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
 - Б) процесс выбора методов планирования;
 - В) совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
 - Г) совокупность различных планов.
4. Набор персонала - это...
 - А) совокупность методов работы с персоналом;
 - Б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;
 - В) отбор из некоторого числа претендентов;
 - Г) определение источников покрытия потребности в персонале.
5. Компетенция персонала:
 - А) знания, навыки, способность к общению;
 - Б) уровень общих знаний;
 - В) способности к работе;
 - Г) уровень интеллекта
6. Суть делегирования состоит:
 - А) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
 - Б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
 - В) в установлении приоритетов;
 - Г) в доверии к своим подчиненным.
7. Профессиограмма...
 - А) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
 - Б) это «портрет» идеального сотрудника;
 - В) тоже, что и должностная инструкция;
 - Г) все выше перечисленное.
8. Маркетинг персонала включает:
 - А) выбор путей покрытия потребности в персонале;
 - Б) уточнение данных, представленных претендентом на вакансию;
 - В) проведение тестирования;
 - Г) проведение кадрового интервью.
9. Методы построения системы управления персоналом:
 - А) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.;
 - Б) поисков и решений;
 - В) «разделяй и властвуй»;
 - Г) ничего из выше перечисленного.
10. Стадии организационного проектирования системы управления персоналом:
 - А) проектная подготовка, организационный общий проект, организационный рабочий проект;
 - Б) миссия, цели, задачи, проект;

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	
Версия документа - 1	стр. 6 из 14 Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

- В) проектная подготовка, проектирование, внедрение;
Г) все выше перечисленное.

Примерные вопросы для экзамена

1. Цели управления человеческими ресурсами.
2. Развитие подходов к управлению персоналом и человеческими ресурсами.
3. Функции системы управления человеческими ресурсами.
4. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами: уровни управления, кем представлены, выполняемые функции.
5. Факторы, влияющие на роль и место кадровой службы в системе управления человеческими ресурсами организации.
6. Роль линейных руководителей в выполнении функции управления человеческими ресурсами.
7. Аутсорсинг функций управления персоналом.
8. Понятие «планирование персонала».
9. Качественная и численная потребности в персонале.
10. Основные этапы процесса планирования персонала.
11. Оценка наличных трудовых ресурсов организации.
12. Анализ текучести персонала.
13. Методы определения (расчета) численности персонала: традиционные (нормирование), статистические; экспертные оценки; микроэлементное нормирование.
14. Пути покрытия потребности в персонале.
15. Разработка планов мероприятий по удовлетворению потребности организации в персонале.
16. Внешние и внутренние источники набора персонала.
17. Современные технологии набора персонала: скрининг, рекрутинг, executive search.
18. Процедура отбора персонала в организации: основные этапы.
19. Анализ рекомендаций и опыта работы.
20. Собеседование (интервью): основные виды, типы, этапы проведения. Типичные ошибки при проведении собеседования.
21. Оценка профессиональной пригодности и соответствия компании.
22. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.
23. Принятие решения о приеме на работу.
24. Оформление приема на работу.
25. Трудовой договор.
26. Испытательный срок.
27. Основные цели и задачи адаптации.
28. Направления адаптации (первичная, вторичная).
29. Профессиональная и социально-психологическая адаптация.
30. Продолжительность адаптационного периода.
31. Особенности адаптации различных категорий персонала.
32. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.
33. Методы адаптации персонала.
34. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия.
35. Наставничество, менторинг, коучинг.
36. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.
37. Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду.
38. Типы мотивации работников: типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова.
39. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования.
40. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
41. Структура компенсационного пакета организации.
42. Денежное вознаграждение. Постоянная часть денежного вознаграждения работника. Должностной оклад.
43. Основные методы оценки труда: ранжирование, грейдинг.

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий		
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 7 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

44. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения (надбавки и доплаты).
 45. Переменная часть денежного вознаграждения работника (премии, бонусы, комиссионные). Виды премий. Система депремирования.
 46. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения.
 47. Социальный пакет. Социальные трансферты: гарантированные государством и предоставляемые организацией.
 48. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.
 49. Основные цели и формы оценки персонала.
 50. Основные методы оценки персонала: формализованные (анкетирование, тестирование, графические шкалы оценки), неформализованные (собеседование, экспертная оценка, наблюдение, оценка по 360 градусов), комбинированные (Assessment-center).
 51. Аттестация персонала. Виды аттестации. Участники процесса аттестации и их основные функции. Обязательные условия проведения аттестации.
 52. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 2 - частей

- 1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 45 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

- 2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 15 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 45 минут.

Максимальный балл – 100 баллов:

- 0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);
 50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3); 70-90 баллов - хорошо (оценка 4);
 91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Для получения оценки «зачтено» необходимо набрать не менее 50 баллов.

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

☐ ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий
Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Управление проектами в сфере человеческих ресурсов» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	
Версия документа - 1	стр. 8 из 14

1 Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично» и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.

2 Средний уровень соответствует оценке «хорошо» и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.

3 Базовый уровень соответствует оценке «удовлетворительно» и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.

4 Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно», обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения
Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения согласовано Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующий кафедрой согласовано Л.П. Конвисарева

Автор (составитель) Е.В. Абилова

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».