

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Вадимович

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



МИНОБРАЗОВАНИЯ 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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

**Международный и отечественный опыт управления человеческими
ресурсами**

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль)

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Присваиваемая квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная

Год набора 2026-2027

Челябинск 2026 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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Б1.О.10 «Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами», 2026 год набора, очной формы обучения:

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 02.03.2026

А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета экономики и управления
Протокол заседания от «24» Февраля 2026 г. № 11

Председатель Ученого совета

Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания от «29» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой согласовано

И.А. Данилов

Автор (составитель)

С.А. Ярушева

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».



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 26

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.04.02 Менеджмент*

Направленность (профиль):

Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием

Дисциплина: **Б1.В.1 Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**

Семестр (семестры) изучения: *3*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется *балльно-рейтинговая система*.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В.1 «**Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**» 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-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать – обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции	Перечень планируемых	Контролируемые темы/	Семе стр	Номе р	Наименование оценочного
-------------------------------	----------------------	----------------------	----------	--------	-------------------------



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

согласно ФГОС	результатов обучения по дисциплине	разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)		задания	средства
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.1 Знать – обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. 1.2 Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. 1.3 Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	1. Международный и отечественный опыт управления социально экономическими отношениями трудовых ресурсов	3	1	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		2. Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике	3	2	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		3. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления	3	3	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		4. Особенности российского опыта управления	3	4	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		5. Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций	3	5	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		6. Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров	3	6	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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 вопросов для открытого тестирования¹

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
2.	Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.
3.	Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
4.	Отечественный опыт разработки внутренней функции миссии организации.
5.	Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
6.	Российская практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
7.	Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.
8.	Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.
9.	Организационно-институциональное обеспечение управления инвестициями в человеческий капитал.
10.	Социально-экономическая ценность работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
11.	Формирование и совершенствование связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности.
12.	Формирование и совершенствование связей и отношений в практике

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	повышения социально-экономической эффективности отечественных организаций: взаимодействие, социальные связи и отношения, теории личности
13.	Отношения власти, доверия, проблемы отчуждения труда; баланс интересов и ответственности в управлении.
14.	Уровни организационной культуры и особенности управления человеческими ресурсами.
15.	Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.
16.	Современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами.
17.	Международные параметры управления человеческими ресурсами.
18.	Исторические аспекты и особенности национального менталитета в управлении человеческими ресурсами.
19.	Условия глобальной конкуренции в управлении человеческими ресурсами.
20.	Концепция конкурентной гибкости.
21.	Факторы, обуславливающие различия в практике УЧР в разных странах.
22.	Характерные черты американской модели управления.
23.	Характерные черты европейской модели управления.
24.	Характерные черты японской модели управления.
25.	Развитие организационно-управленческой мысли в России.
26.	Социально-экономические основы современного управления.
27.	Стратегический подход к УЧР в России: планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов.
28.	Организационная и национальная культура России.
29.	Современные подходы к построению эффективной системы управления человеческими ресурсами.
30.	Управление персоналом и человеческими ресурсами в аспекте типологии культур.
31.	Международный и отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
32.	Отечественный опыт формирования, поддержания и изменения организационной культуры как фактора обеспечения конкурентоспособности работника и организации.
33.	Современная тенденция усиления международного характера управления.



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

34.	Развитие транснациональных корпораций и интернационализация управления человеческими ресурсами.
35.	Культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
36.	Стратегии управления межкультурными различиями.
37.	Основные направления разработки международной кадровой стратегии.
38.	Научно-методические основы исследования, измерения, оценки профессионального роста кадрового потенциала.
39.	Приоритет образования в профессиональном развитии человеческих ресурсов.
40.	Концепция профессионализма.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Международный и отечественный опыт управления социально-экономическими отношениями трудовых ресурсов	1. Международные аспекты управления человеческими ресурсами. Взаимозависимость связей и отношений: взаимодействие, социальные связи и отношения; межличностная компетентность. 2. Трудовые ресурсы: сущность, роль, значение и виды. Отношение власти, доверие, справедливость; проблема отчуждения труда. 3. Социально-трудоустроенные отношения: характеристика и типизация. Интересы и мотивы, полномочия и ответственность. 4. Баланс интересов и ответственности в эффективной реализации целевой и персональной функций. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 9 из 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

		<ul style="list-style-type: none">- Зарубежная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.- Отечественная практика: критический анализ концепций, методов, моделей управления человеческими ресурсами.- Международный опыт разработки внутренней функции миссии организации.- Международная практика инвестирования в человеческий капитал: социально-экономический аспект.
2	<p>Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Концепции, методы, модели и схемы управления человеческими ресурсами в международной и отечественной практике</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.2. Эволюция кадрового менеджмента и становление функции управления человеческими ресурсами.3. Гарвардская модель управления человеческими ресурсами и её развитие.4. Международные параметры управления человеческими ресурсами и её развитие. <p>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</p> <ul style="list-style-type: none">- Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.- Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами в сфере общественного производства и услуг.- Социально-трудовые отношения: характеристика и типизация.- Социально-экономическая ценность



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		работника, подразделения, предприятия с позиций использования человеческого капитала в инновационном развитии.
3	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами: американская, европейская и японская модели управления	Используя теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами, разработать и представить блок-схему основных принципов формирования человеческого капитала организации, выделить особенности американской, европейской и японской модели управления.
4	Деловая ситуация (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: Особенности российского опыта управления	Используя теоретико-методологические основы социально-экономического управления человеческими ресурсами, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Планирование; формирование; развитие человеческих ресурсов в организации. 2. Особенности организационной и национальной культуры российской организации.
5	Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Формирование и развитие связей и отношений в практике повышения социально-экономической эффективности зарубежных и отечественных организаций	Используя теоретико-методологические основы развития транснациональных корпораций и интернационализации управления человеческими ресурсами организации, разработать и представить проект «Разработка международной кадровой стратегии», рассмотреть культурное многообразие: этнические, религиозные особенности; семейные ценности; национально-культурные явления.
6	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по	Используя теоретико-методологические основы мотивационного менеджмента, разработать и представить проект



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>теме: Методологический подход к формированию и оценке профессионализма управленческих кадров</p>	<p>«Ротация персонала как развитие карьеры». Раскрыть основные элементы социальной технологии мотивации персонала на развитие; социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.</p>
--	--	---

3.2.3 База вопросов итогового теста³

1. Автор книг «Управление предприятием» (1903 г.) и «Принципы научного управления» (1911г.):

- а) К. Маркс
- б) **Ф. Тейлор**
- в) М. Вебер
- г) Г. Форд.

2. Отношение между субъектами, которое характеризуется их противоборством и основанное на противоположно направленных мнениях и суждениях:

- а) деловой разговор;
- б) коммуникативный барьер;
- в) **конфликт;**
- г) научные дебаты.

3. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:

- а) **выдвигается неофициально;**
- б) имеет организационную природу;
- в) является обладателем права полномочий;
- г) определяется формальным назначением.

4. Деятельность руководителя в организации по управлению коллективом подразумевает:

- а) **социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;**

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- б) применять только приказы и распоряжения;
- в) способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- г) возможность использования манипулятивных приемов.

5. Тактичность в деловых отношениях – это:

- а) поведение человека, который берет за привычку уважать честь и достоинство собеседника, терпимость к его взглядам и мировоззрению;
- б) состояние человека, который легко осуществляет внутренний самоконтроль даже в самых стрессовых жизненных ситуациях;
- в) распределение профессиональных обязанностей между членами деловой организации;
- г) сокрытие информации от глаз и ушей коллег.

6. 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.

7. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям:

- а) теория ожидания В. Врума;
- б) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- в) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- г) теория двух факторов Ф. Гецберга.

8. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) С. Адамса;
- б) В. Врума;
- в) модель Портера — Лоулера;
- г) **Ф. Герцберга.**

9. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- в) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- г) **максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены.**

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

- а) **физиологические;**
- б) защищенности и безопасности;
- в) признание и уважение;
- г) самовыражение.

11. Профессиональная деятельность – это:

- а) **род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;**
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.

12. Непрофессиональная деятельность – это:

- а) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) **трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;**



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

г) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

13. Система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности – это:

- а) условия труда
- б) средства труда
- в) предмет труда
- г) роль труда.

14. Операции – это:

- а) автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности;
- б) элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности;
- в) сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений;
- г) система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

15. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей – это:

- а) действие
- б) мотив
- в) труд
- г) цель.

16. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление
- б) действие и операции
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

17. Управленческая деятельность – это:

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- г) **системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.**

18. Функция – это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) **обязанность, круг деятельности, назначение, роль;**
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности; прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

19. Основные управленческие функции:

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) **планирование, организация, мотивация, контроль;**
мотивация, контроль, планирование, управление.

20. Функции управления объединены связующими процессами:

- а) **целеполагание, прогнозирование, коммуникация, принятием решений;**
- б) целеполагание, коммуникация, программирование, принятие решений;
- в) прогнозирование, коммуникация, программирование, мотивация; коммуникация, мотивация, прогнозирование, программирование

21. Распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников:

- а) планирование;
- б) **организация;**
- в) мотивация;
- г) контроль.



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

22. Учет и оценка эффективности деятельности, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач, корректировка операций и действий:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) **контроль.**

23. Начало и основа управленческой деятельности, рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановка реальных задач на будущее:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) контроль.

24. Поддержание необходимого уровня активности и заинтересованности работников с помощью материальных и нематериальных стимулов:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) контроль.

25. Управленческое решение – это:

- а) **интеллектуальный и эмоциональный выбор руководителя при определении дальнейших действий;**
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование;
- г) метод объединения планирования, контроля и мотивации, который успешно применяют многие организации для уменьшения числа конфликтов и снижения отрицательной реакции людей на контроль путем их участия в этом процессе.



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

26. Решение – это:

- а) одна из стадий процесса принятия решений, заключающаяся в отборе одного из вариантов действий из набора возможных вариантов;
- б) процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;
- в) процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои цели, и корректировки ее действий;
- г) **результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели.**

27. В решениях используются следующие подходы (выберите лишнее):

- а) интуитивный;
- б) **сенсорный;**
- в) прагматический;
- г) рациональный.

28. Принятие решений – это:

- а) последовательность действий по обеспечению достижения организацией своих целей;
- б) процесс выбора целей для организации и принятия решения о том, что следует делать для их достижения;
- в) методичная оценка функциональных зон организации, предназначенная для выявления ее стратегически сильных и слабых сторон;
- г) **сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации поставленной цели.**

29. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения:

- а) **мотивирование;**
- б) стимулирование;
- в) побуждение;



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

г) намерение.

30. Развитие человеческих ресурсов – это:

- а) постоянный процесс, для повышения его эффективности целесообразно разрабатывать и внедрять систему обучения;**
- б) планомерный процесс изменения структуры подходов, знания, умения через учебный процесс для достижения эффективной производительности труда;
- в) изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений;
- г) процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

31. Роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) процесс определения и оценки информации об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа;**
- в) свойство человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступкам;
- г) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.

32. Социальная роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) это ожидаемое поведение, обусловленное статусом группы, института, индивида;
- в) модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям;**
- г) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 19 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

33. Социальной группой является:

- а) совокупность лиц, объединенных общей профессией, деятельностью, общностью интересов, взглядов;
- б) объединение фирм для проведения конкретных коммерческо-финансовых операций;
- в) некоторое количество людей, объединённых ролевыми взаимодействиями;
- г) **объединение составом от двух до ста человек члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, связаны эмоциональными отношениями, групповыми нормами и ценностями.**

34. Информация, которую мы предоставляем другим и которая содержит нашу реакцию на их поведение, - это:

- а) **обратная связь;**
- б) восприятие поступков;
- в) ощущение защиты;
- г) осознание поведения.

35. Открытые вопросы – это вопросы, которые:

- а) выясняют мотивы и позиции собеседников;
- б) выявляют позитивные и нейтральные позиции;
- в) **требуют какой-то информации;**
- г) Дополняют сведения о собеседнике.

36. Назовите, что является целесообразной, сознательной деятельностью человека для удовлетворения не только своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей:

- *Мотивация.*

37. Назовите, что является единством неповторимых личностных свойств конкретного человека. Она проявляется в чертах темперамента, характера, в привычках, в преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов, в способностях, в индивидуальном стиле деятельности:

- *Индивидуальность.*



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

38. Дайте характеристику насильственному методу влияния, который оказывает информационное воздействие на сознание человека:

- *Психологическое давление — это такой способ воздействия на человека, при котором возможно оказать влияние не только на его поступки и образ действий, но и зачастую даже на способ мышления и мнение.*

39. Способность и готовность коллективов к самостоятельному преодолению трудностей, согласованным действиям; единство в экстремальных ситуациях называется:

- *Организованность.*

40. Какой тип управленческого взаимодействия предполагает лидерство в организации:

- *Тип управленческого взаимодействия, основанный на регуляции межличностных отношений*

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На **третьем этапе** студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «**Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный, вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод	10



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22 из 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

	неясен	
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.
Максимальное количество баллов – 30.

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (6 заданий по 6 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (тах 4 балла - доклад по 1 баллу)	4
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (6 заданий по 6 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны. (6 заданий по 5 балла)	30
Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (6 заданий по 4 балла)	24
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 23 из 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

- **Разработка проекта** - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствие с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (шесть заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- представление о важности развития теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления.

Уметь:

- показать приемы обоснования актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 24 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

отечественного опыта управления человеческими ресурсами.

Владеть:

- представить организационно-управленческую деятельность как целостную систему организации, направленной на решение задач предприятия по организации производства и предложения на рынке.

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии экзаменационных оценок:

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 25 из 26	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

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:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением эффективных алгоритмов проведения самостоятельных исследований.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять знания теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением навыков проведения самостоятельных исследований;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, умение сбора, анализа и обработки данных.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами;



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 по дисциплине "Международный и отечественный опыт управления человеческими ресурсами" по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 26 из 26

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста.
Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций
соответствует оценке **незначтено**.

