

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:49:34
Уникальный программный ключ:
04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



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 «Теория 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 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____

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

Б1.В.1. Теория 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(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 экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория 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

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 экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Теория 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

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. Теория управления человеческими ресурсами

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения – 1 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В.1. Теория 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-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Критически анализирует проблемную ситуацию с целью выработки стратегии действий, аргументировано формулирует собственные суждения и оценки УК-1.2. Использует критический анализ, систематизацию и обобщение информации для решения проблемной ситуации	Знать: методологию и методы управления человеческими ресурсами; основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач Уметь: реализовывать программы организационных изменений; проводить аудит человеческих ресурсов Владеть: навыками реализации современных технологий управления человеческими ресурсами
ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.1. Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами. ПК-1.2. Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик. ПК-1.3. Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности. ПК-1.4. Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управления человеческими ресурсами.	Знать: теоретические основы управления человеческими ресурсами на уровне команд Уметь: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды Владеть: приемами и методами управления человеческими ресурсами на уровне команд



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 «Теория 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

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № ____

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	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Знать: методологию и методы управления человеческими ресурсами; основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач	1. Человеческий капитал: содержание, методология управления и инвестирования в его развитие 2. Концептуальные положения, модели и схемы УЧР. 3. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами 4. Компетенции в системе УЧР 5. Социально-трудовые отношения в организации: формирование и управление 6. Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание 7. Организационное поведение и мотивация 8. Организационная культура: сущность, значение в целенаправленном формировании человеческих ресурсов	очная форма – 1 семестр	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: реализовывать программы организационных изменений; проводить аудит человеческих ресурсов		Владеть: навыками реализации современных технологий управления человеческими ресурсами	очная форма – 1 семестр	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	
ПК-1: Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими	Знать: теоретические основы управления человеческими ресурсами на уровне команд	1. Человеческий капитал: содержание, методология управления и инвестирования в его развитие 2. Концептуальные	очная форма – 1 семестр	26-28	Задание открытого типа (задача)	
				3,6,10,11,17	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа	



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 «Теория 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

ресурсами и организовывать работу структурного подразделения		положения, модели и схемы УЧР. 3. Эволюция теоретических представлений и подходов в управлении человеческими ресурсами 4. Компетенции в системе УЧР 5. Социально-трудовые отношения в организации: формирование и управление 6. Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание 7. Организационное поведение и мотивация 8. Организационная культура: сущность, значение в целенаправленном формировании человеческих ресурсов			
	Уметь: эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды		очная форма – 1 семестр	19	Задание открытого типа с развернутым ответом
	Владеть: приемами и методами управления человеческими ресурсами на уровне команд			21	Задания открытого типа с кратким ответом
			очная форма – 1 семестр	24,25	Задания открытого типа с кратким ответом

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:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо

<i>элементами финансовой системы</i>	<i>Характеристика элемента финансовой системы</i>
А) Классические теории управления персоналом	1. В центре внимания межличностные отношения, социальные потребности работников и психологический климат в коллективе
Б) Теории человеческих ресурсов	2. В центре внимания разработка методов контроля за выполнением работниками возложенных на них задач
В) Теории человеческих отношений	3. Задача руководителя — рационально использовать потенциал работников, опираясь на их способность к самоконтролю, творчеству, самостоятельному принятию решений

А	Б	В



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 «Теория 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

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите в логической последовательности этапы процесса управления персоналом. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Подбор
2. Планирование
3. Обучение
4. Оценка эффективности работы сотрудников

--	--	--	--

Задание 3. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- А. Планирование;
- Б. Прогнозирование;
- В. Мотивация;
- Г. Составление отчетов;

Задание 4. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Управленческий персонал включает:

- А. Вспомогательных рабочих;
- Б. Сезонных рабочих;
- В. Младший обслуживающий персонал;
- Г. Руководителей, специалистов

Задание 5. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А. Вкладывание средств в производство;
- Б. Вкладывание средств в новые технологии;
- В. Расходы на повышение квалификации персонала;
- Г. Вкладывание средств в строительство новых сооружений.

Задание 6. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Функции управления персоналом представляют собой:

- А. Комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- Б. Комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- В. Комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- Г. Комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия

Задание 7. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Потенциал работника – это:

- А. Совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;



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 «Теория 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

- Б. Здоровье человека;
- В. Способность адаптироваться к новым условиям;
- Г. Способность повышать квалификацию без отрыва от производства.

Задание 8. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Профессиограмма – это:

- А. Перечень прав и обязанностей работников;
- Б. Описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- В. Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;
- Г. Перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции.

Задание 9. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- А. «Общие положения»;
- Б. «Основные задачи»;
- В. «Должностные обязанности»;
- Г. «Выводы».

Задание 10. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

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

- А. Начало;
- Б. Развитие;
- В. Кульминация;
- Г. Окончание.

Задание 11. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- А. Стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- Б. Одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- В. Публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- Г. Отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия

Задание 12. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Комплексная оценка работы – это:

- А. Оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;



- Б. Определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- В. Оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- Г. Определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

Задание 13. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- А. Школа научного управления;
- Б. Классическая школа или школа административного управления;
- В. Школа человеческих отношений;
- Г. Школа науки о поведении.

Задание 14. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда:

- 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.

Задание 15. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

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

- А. Теории нужд А. Маслоу;
- Б. Теории ожидания В. Врума;
- В. Расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- Г. Теории равенства С. Адамса.

Задание 166. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

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

- А. Физиологические;
- Б. Защищенности и безопасности;
- В. Принадлежности и причастности;
- Г. Признание и уважение.

Задание 177. (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям – это:

- А. Авторитарный руководитель;



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 «Теория 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

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- Б. Демократичный руководитель;
- В. Либеральный руководитель;
- Г. Консультативный руководитель.

Часть 2. База тестовых вопросов *открытого типа*

Задание 18. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Вставьте термин. _____ – форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

Задание 19. (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).

Укажите название недостающего уровня в пирамиде Маслоу.



Задание 20. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Дайте основные характеристики теорий человеческих ресурсов

Задание 21. (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

От чего зависит выбор стиля руководства?



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 «Теория 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

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Задание 182. (Задание открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).

_____ – совокупность знаний, умений, навыков, мотиваций, присущих индивиду и используемых в процессе производства товаров и услуг

Задание 23. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается до двух слов).

Как называется вид оценки персонала, при котором определяется соответствие занимаемой должности?

Задание 24. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Верно ли, что интеллектуальные конфликты основаны на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное?

Задание 195. (Задания открытого типа с кратким ответом)

Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).

Верно ли, что внедрение программ управления благополучием сотрудников (well-being) помогает повышать их продуктивность, снижать текучесть персонала и предотвращает выгорание?

Задание 26. (Задание открытого типа задача)

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) – 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) – 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) – 4,5 млн.

Постановка задачи: определите численность трудовых ресурсов.

Задание 27. (Задание открытого типа задача)

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

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

Задание 28. (Задание открытого типа задача)

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртр) – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (Nj) – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Рв – 2,0 мон. Человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем оду (Рн) – 1,6 млн. человек.



4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 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 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

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. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ			Критерии
	А	Б	В	
1	2	3	1	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2134			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Г			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	Г			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	В			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	А			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	А			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	В			3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	Г			3 б - совпадение с верным ответом



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 «Теория 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

		0 б - остальные случаи
10	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Человеческий капитал	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
19	Социальный статус	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	1. Признание человеческих ресурсов как ключевого ресурса организации 2. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами 3. Инвестирование в наемного работника – залог развития организации 4. Создание условий для непрерывного обучения и развития работников и раскрытия его потенциала	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ($\geq 50\%$) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ($< 50\%$) 0 б – остальные случаи
21	1. От специфики организации. 2. От характера решаемой проблемы. 3. Необходимости поддержки коллектива при принятии решения. 4. Личностных факторов	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 4 б – совпадение с верным ответом 3 б – частичное совпадение с ответом ($\geq 50\%$) 2 б – частичное совпадение с ответом (50%) 1 б – частичное совпадение с ответом ($< 50\%$) 0 б – остальные случаи
22	Человеческий капитал	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23	Аттестация	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
24	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
25	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	Численность трудовых ресурсов (Т) рассчитывается следующим образом: $T = P_{тр} - P_{инв} + P_{мол} + P_{пен} = 80 - 1,2 + 0,1 + 4,5 = 83,4$ млн. человек.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
27	Коэффициент прироста населения (К) определяется следующим образом: $K = DP / P * 1000$, Где DP – прирост населения,	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи



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 «Теория 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

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	<p>$DP = P_k - P_n$; P – средняя численность населения, $P = (P_k + P_n) / 2$; K – 100 промилле (по условию задачи). Подставляя расчетные формулы названных величин в формулу, получаем: $100 = \{(P_k - P_n) / [(P_k + P_n) / 2]\} * 1000$. Преобразуя формулу, получаем: $P_k = 21 / 19$ $P_n = 21 / 19 * 120$ тыс. = 132 632 человека. Поскольку по условию задачи численность трудовых ресурсов составляет 50% от численности населения, то $T = 50\% * 132$ тыс. = 66 316 человек. Ответ: перспективная численность населения составляет 132632 человек; перспективная численность трудовых ресурсов 66316 человек</p>	
28	<p>Численность населения трудоспособного возраста на конец анализируемого года или на начало следующего года ($P_{трк}$) рассчитывается следующим образом: $P_{трк} = P_{трн} + (P_v - P_n - N_j) = 70 + (2,0 - 1,6 - 0,2) = 70,2$ млн человек. Ответ: численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года составит 70,2 млн. человек</p>	<p>25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи</p>

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

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



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 «Теория 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	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

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 владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.

