

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.09.2026 09:43:13

Уникальный программный ключ:

04c19ed8b0981506cb77a48bb9a6788b8522523



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

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

Б1.О.05 Экономика управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

**«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 профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах 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 (защиты отчета)
 - 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 профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

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

Дисциплина: Б1.О.05 Экономика управления человеческими ресурсами

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Семестр (семестры) изучения: 3 семестр,

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2	3	4
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	ОПК 1.1. Использует знания экономической теории для решения профессиональных задач. ОПК 1.2. Использует знания организационной теории для решения профессиональных задач. ОПК 1.3. Использует знания управленческой теории для решения профессиональных задач. ОПК 1.4. Анализирует и обобщает практики управления для решения профессиональных задач. ОПК 1.5. Проектирует решения профессиональных задач на основе знаний современных теорий управления и инновационных подходов.	Знать: понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами Уметь: осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом Владеть: опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы/разделы	Номер задания	Наименование оценочного средства
---	----------------------------------	-----------------------------	---------------	----------------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	обучения по дисциплине			
ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;	Знать: понятийный аппарат экономической науки и экономические показатели управления человеческими ресурсами Уметь: осуществлять сбор, обработку анализ данных для решения задач в сфере экономики управления персоналом Владеть: опыт оценки экономической эффективности и экономического обоснования решений по управлению человеческими ресурсами организации	Человеческий капитал: содержание, понятия и методология управления развитием. Инвестирование в развитие человеческого капитала	1-6	Задание закрытого типа с выбором ответа
			29,33	Задание закрытого типа на установление соответствия, порядка
			2.1-2.3	Задания открытого типа с кратким ответом
		Труд: сущность, теории, формы проявления и содержание. Интенсивность, производительность и производственная сила труда. Рабочее и производительное время; критерии оценки труда. Теории трудового процесса, агентства, обмена. Факторы, влияющие на качество труда. Безработица	19,22	Задание закрытого типа с выбором ответа
			30,31	Задание закрытого типа на установление соответствия
		Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом	11-15,18,20-21,23	Задание закрытого типа с выбором ответа
			3.1-3.2	Задания открытого типа - задача
		Теоретические основы исследования экономики управления человеческими ресурсами и бюджетирование затрат на персонал	7-10, 16-17, 24-28	Задание закрытого типа с выбором ответа
			32	Задание закрытого типа на установление соответствия



3.2 Содержание оценочных средств

Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа (задание закрытого типа с выбором ответа)

1. Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющегося понимания, знаний, умений и навыков:

а. квалификация

б. опыт

в. мотивация

г. образование

2. Что из перечисленного входит в человеческий капитал?

а. Кредит

б. Домашний сейф

в. Умение составлять бюджет

г. Всё вышеперечисленное

3. Совокупность элементов и связей между участниками инвестиционного процесса, обеспечивающих целенаправленное воздействие на отношения с целью накопления требуемого качества и количества человеческого капитала и его эффективного использования это:

а. система управления инвестициями в человеческий капитал предприятия

б. система управления персоналом

в. организационная структура человеческого капитала предприятия

г. трудовые отношения

4. Базовым фактором, определяющим готовность инвестора и реципиента инвестиций к участию в инвестиционном процессе, являются:

а. наличие свободных финансовых ресурсов

б. их интересы

в. ставка рефинансирования

г. доходность.

5. Инвестиции должны направляться в конкретного работника (группу), целенаправленно и концентрированно в элементы человеческого капитала, которые необходимо развивать для реализации запланированных инноваций. Это принцип:

а. дифференциации

б. соинвестирования

в. сбалансированности

г. адресности

6. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

а. получение образования;

б. приобретение компьютера

в. автоматизацию передачи знаний;

7. К подсистемам функционально-целевой модели системы управления относят:

А) организационную подсистему;



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Б) процессную подсистему;

В)обеспечивающую подсистему;

Г) рыночную подсистему.

8. К показателям движения персонала относят:

А)производительность труда;

Б)коэффициент нетрудоспособности;

В)коэффициент оборота по приему;

Г)коэффициент числа не выходов на работу.

9. К экономическим методам управления персоналом относятся:

А) участие в прибылях и капитале;

Б)обучение;

В)продвижение по карьерной лестнице;

Г) страхование.

10. Трудовой потенциал работника – то:

А)физические и умственные способности используемые в трудовой деятельности;

Б) мера, воплощенная в человеке способности приносить доход;

В) часть личностного потенциала, которая может быть использована в труде;

Г) количественная и качественная характеристика человека, проживающего на той или иной территории.

11. К показателям экономической эффективности управления человеческими ресурсами относится:

А) ресурсоемкость;

Б) производительность труда;

В) фондоемкость;

Г) трудоемкость.

12. К издержкам на рабочую силу НЕ относят

А)приобретение оборудования

Б)заработная плата персонала

В)доплаты и надбавки к заработной плате

Г)страховые взносы

13. К внутренним субъектам экономического анализа относятся:

А) менеджеры

Б) поставщики

В) покупатели

14. К видам затрат на рабочую силу относят:

А)услуги социально-бытового назначения;

Б)приобретение оборудования;

В)приобретение офисной техники;

Г)оснащение рабочих мест.

15. К показателям оценки расходов на персонал относят:

А)расходы на программу «Участие в прибылях»;

Б)удельный вес расходов на содержание и ремонт оборудования;

В)удельный вес расходов на канцтовары;



Г)расходы на природоохранную деятельность.

16. Какие факторы внешней среды необходимо проанализировать, прежде чем разрабатывать бюджет затрат на персонал:

- А) изменение тарифных соглашений;
- Б) темпы прироста населения;
- В) валовый внутренний продукт;
- Г) индекс человеческого потенциала.

17. Какой фактор внутренней среды необходимо проанализировать, прежде чем разрабатывать бюджет затрат на персонал:

- А) уровни управления;
- Б) ценности персонала;
- В) результаты планирования - стратегические задачи, бизнес-план;
- Г) соотношение активной и пассивной части основных фондов предприятия.

18. Какой из указанных методов анализа позволяет сделать оценку эффективности выполнения функций в сравнении с затратами на их выполнение:

- а) Параметрический анализ
- б) Метод динамического анализа
- в) Функционально-стоимостной анализ**
- Г) Анализ силового поля

19. Укажите показатель, с помощью которого измеряется производительность труда:

- а) выработка;**
- б) фондовооруженность;
- в) фондоемкость;
- г) тарифная ставка.

20. С помощью какого показателя оценивается возврат инвестиций в обучение и развитие персонала?

- а) Goodwill;
- б) ROI;**
- в) NPV;
- г) Затраты на обучение 1 сотрудника.

21. Удовлетворением потребностей или интересов сотрудников организации определяется степень:

- а) Социальной эффективности**
- б) Моральной устойчивости
- в) Экономической ликвидности
- г) Инвестиционной привлекательности

22. Что следует понимать под текучестью персонала

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;**
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

23. Отношение общего результата к затратам ресурсов – это...?



- а) производительность;
- б) **эффективность;**
- в) трудоемкость;
- г) рентабельность.

24. Основанием для расчета бюджета на развитие, обучение и оценку персонала может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. **план обучения**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

25. Основанием для расчета бюджета на развитие Корпоративной культуры может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. **потребность в брендированной сувенирной, полиграфической и т. п. продукции**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

26. Основанием для расчета бюджета на реализацию Политики компании в области организации труда может быть:

- а. перечень вакансий;
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. **нормы численности, нормы труда**
- г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

27. Основанием для расчета бюджета на Управление составом персонала может быть:

- а. **перечень вакансий;**
- б. стоимость источников поиска кандидатов (СМИ, доступ к работным сайтам и пр.)
- в. потребность в брендированной сувенирной, полиграфической и т. п. продукции

г. законодательство о социальных взносах, компенсациях и выплатах

28. К экономическим целям фирмы не относится:

- а) увеличение прибыли;
- б) снижение издержек;
- в) рентабельность капитала;
- г) **повышение качества товара.**

(Задание закрытого типа на установление соответствия)

29. Сопоставьте термины и их значения:

- 1 Врожденные способности
- 2 Врожденные способности + приобретенные знания и навыки
- 3 Реализованный потенциал

- а. Человеческий потенциал
- б. Трудовой потенциал
- с. Человеческий капитал

30. Сопоставьте понятия и определения:

1 совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей, которые могут использоваться в общественных интересах, в том числе для достижения целей организации;



2 совокупность качеств, определяющих производительность и являющихся источником дохода для индивида, его семьи, общества;

3 совокупность природных свойств, возможностей, запасов знаний и опыта человека, которые формируют способности для осуществления трудовой деятельности

- a. Человеческие ресурсы
- b. Человеческий капитал
- c. Трудовой потенциал работника

31. Установите соответствие между понятием и определением:

- A) Способность работника выполнять трудовую функцию на основе применения имеющихся понимания, знаний, умений и навыков;
- Б) Неудовлетворенные потребности (материальные и нематериальные), побуждающие работника к достижению определенных целей
- В) желание и возможность разрабатывать новые идеи, оригинальные, нестандартные решения поставленных задач и осуществлять их

- 1. квалификация
- 2. мотивы
- 3. креативность

32. Установите соответствие между количественными и качественными параметрами человеческих ресурсов предприятия и перечисленными показателями:

- A) образовательный и квалификационный уровень
- Б) численность рабочих

- 1. Качественные параметры
- 2. количественные параметры

Ответ: 1-а, 2-б

33. Установите правильный порядок этапов процесса управления инвестициями в человеческий капитал:

- a. Разработка стратегий развития предприятия
- b. Определение целевого состояния человеческого капитала
- c. Реализация программ обучения и развития
- d. Мониторинг и оценка эффективности

Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа

Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание, дополнить предложенное

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

- 2.1. Верно ли утверждение: Правомерно проводить полную аналогию между человеческим капиталом и традиционными инвестициями в физический капитал
- 2.2. Верно ли следующее суждение? Человеческий капитал можно конвертировать в деньги.
- 2.3. Верно ли утверждение: отдачу от инвестиций в человеческий капитал получает только работодатель.

Часть 3 Задание открытого типа – задача

Прочитайте текст задания и решите, запишите правильный ответ.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами» по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

3.1. Рассчитайте коэффициент возврата на инвестиции в человеческий капитал, если дополнительная выручка в результате обучения персонала составил 200 000 руб., а затраты на обучение = 100 000 руб. Ответ укажите в виде числа в процентах без указания единиц измерения.

3.2. За счет инвестиций в повышение квалификации в сумме 500 тыс. руб. планируется получить годовой экономический эффект 200 тыс. руб. Определите срок окупаемости. Ответ укажите в виде числа в годах без указания единиц измерения

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Экзамен состоит из 3 частей

1 часть – студент решает 22 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом (20 с выбором ответа и 2 на соответствие). Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 1 тестовый вопрос, выбранный случайным образом.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом, со свободным ответом.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-59 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

60-75 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

76-95 баллов - хорошо (оценка 4);

96-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 1 час.

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

Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий промежуточной аттестации экзаменуемый имеет право пользоваться:

– *калькулятором*

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

2.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10.		2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

24.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29.	1а-2б-3с	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
30.	1-а, 2-б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
31.	1а-2б-3с-4д	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
32.	1-а, 2-б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
33.	1а-2б-3с-4д	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
2.1.	нет	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.2	да	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.3	нет	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3.1	$200-100/100=100\%$	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи
3.2	$500/200=2,5$	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) заочного и дистанционного обучения

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика управления человеческими ресурсами»
по направлению подготовки 38.04.02 "Менеджмент" направленности (профилю) Управление человеческими
ресурсами в социально-экономических системах ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично (зачтено) и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся глубоко понимает и четко следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, корректно применяет их для решения профессиональных задач

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо (зачтено) и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся понимает и следует теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их для решения профессиональных задач, допуская незначительные ошибки

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно (зачтено) и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся слабо понимает теоретическим и методическим положениям дисциплины, применяет их только по типовым алгоритмам для решения профессиональных задач, допускает значительные ошибки

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (не зачтено) - обучающийся не способен применять теоретические и методические положения дисциплины

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1