

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

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

**Б1.О.13 Управление развитием персонала**

**Направление подготовки (специальность)**  
**38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль)**  
**Управление персоналом в организации**

**Присваиваемая квалификация (степень)**  
**бакалавр**

**Форма обучения**  
**Очная**

Год 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/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 2 из 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1. Виды оценочных средств
  - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
  - 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/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 3 из 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Б1.О.13 Управление развитием персонала

Форма промежуточной аттестации: *экзамен*

Семестр (семестры) изучения: 6

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.О.13 «Управление развитием персонала» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	3	4
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия ОПК-3.3 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	<b>Знать:</b> основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия <b>Владеть:</b> разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ПК-4 Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	ПК-4.1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения	<b>Знать:</b> методы развития персонала и построения профессиональной карьеры <b>Уметь:</b> подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 4 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

	профессиональной карьеры ПК-4.3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	профессиональной карьеры <b>Владеть:</b> подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала
ПК-5 Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки	ПК-5.1. Демонстрирует знание видов и методов обучения персонала, порядка разработки планов по обучению ПК-5.2. Демонстрирует знание методов адаптации и стажировок персонала ПК-5.3. Демонстрирует способность разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала ПК-5.4. Оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	<b>Знать:</b> виды и методы обучения персонала, порядка разработки планов по обучению; методы адаптации и стажировки персонала <b>Уметь:</b> разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала <b>Владеть:</b> оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала

### 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 задания	Наименование оценочного средства
---	---	------------------------------	---------------	----------------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 5 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

<b>ОПК-3</b> <b>Знать:</b> основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия <b>Владеть:</b> разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	<b>Знать:</b> основы разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия <b>Владеть:</b> Опытом разработки проектов документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Система управления развитием персонала	1, 2,3,4,5, 9-10	Задание закрытого типа с выбором ответа
<b>ПК-4</b> <b>Знать:</b> методы развития персонала и построения	<b>Знать:</b> методы развития персонала и построения	Профессиональное развитие и обучение персонала	17,25,27,28	Задание закрытого типа с выбором ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 6 из 16

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

профессиональ ной карьеры <b>Уметь:</b> подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональ ной карьеры <b>Владеть:</b> подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	профессиональ ной карьеры <b>Уметь:</b> подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональ ной карьеры <b>Владеть:</b> Опытом подготовки предложений, оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала	Деловая оценка и аттестация персонала как элементы системы управления развитием персонала	6,7,8,9,20	Задание закрытого типа с выбором ответа
		Деловая карьера персонала и кадровый резерв организации	18,19,26	Задание закрытого типа с выбором ответа
			33	Задание закрытого типа на установление соответствия
			34-35	Открытый вопрос с коротким ответом
<b>ПК-5</b> <b>Знать:</b> виды и методы обучения персонала, порядка разработки планов по обучению; методы адаптации и стажировки персонала <b>Уметь:</b>	<b>Знать:</b> виды и методы обучения персонала, порядка разработки планов по обучению; методы адаптации и стажировки персонала <b>Уметь:</b> разрабатывать	Профессионально е развитие и обучение персонала	11,12,13,14,15 ,16,24	Задание закрытого типа с выбором ответа



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 7 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала <b>Владеть:</b> оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала <b>Владеть:</b> оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	Оценка эффективности управления развитием персонала	29,30,31	Задание закрытого типа на установление соответствия
			21,22,23	Задание закрытого типа с выбором ответа
			32	Задание закрытого типа на установление соответствия
			36-37	Задание открытого типа – решение задачи

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

### 3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования и практическими заданиями.

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

*Выберите один правильный ответ*

1. Что из нижеперечисленного не относится к современным тенденциям в области управления персоналом?
  - а) диджитализация HR-процессов;
  - б) снижение роли аналитических функций HR-служб;
  - в) развитие гибких навыков персонала (soft-skills);
  - г) геймификация HR-процессов.
2. К функциями подсистемы развития персонала не относится:
  - а) работа с кадровым резервом;
  - б) разработка стратегии управления отделом кадров;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 8 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование деловой карьеры персонала.
3. Развитие персонала - это:
- а. процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
  - б. процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
  - в. система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей
4. Систематический процесс, инициируемый и управляемый организацией для формирования знаний, навыков сотрудников, изменения поведения, чтобы повысить их вклад в достижение организационных целей
- а. культура
  - б. обучение
  - в. наблюдение
  - г. воспитание.
5. Какой принцип построения системы управления развитием персонала предполагает своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом?
- а) оперативности;
  - б) простоты;
  - в) прозрачности;
  - г) справедливости.
6. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- а) психологические тесты;
  - б) проверка знаний;
  - в) проверка профессиональных навыков;
  - г) графические тесты.
7. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
- а) психологические тесты;
  - б) проверка знаний;
  - в) проверка профессиональных навыков;
  - г) графический тест.
8. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
- а) анализ анкетных данных;
  - б) профессиональное испытание;
  - в) экспертиза почерка.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 9 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

9. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с :

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) требованием со стороны самой работы;
- г) недостаточной практикой набора.

10. Как называется концепция, в соответствии с которой человек должен повышать квалификацию на протяжении всей трудовой жизни?

- а) концепция «внутрифирменного обучения»
- б) концепция «управленческих кадров»
- в) концепция «непрерывного образования»
- г) концепция «обеспечения компетентностного подхода»

11. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
- Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

12. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

- А) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
- Б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- В) привыкание к новым условиям труда

13. Какой метод обучения наиболее эффективен для развития навыков ведения переговоров персонала?

- а) производственный инструктаж;
- б) ротация;
- в) чтение лекций;
- г) деловые игры.

14. Начальным этапом организации процесса обучения персонала является:

- а) определение целей обучения;
- б) формирование бюджета обучения;
- в) определение потребностей в обучении;
- г) выбор форм и методов обучения.

15. Какой метод используется при обучении персонала с отрывом от производства (вне рабочего места):

- а) лекции;
- б) наставничество;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 10 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- в) стажировки в подразделениях компании;
- д) производственный инструктаж.

16. Какие методы наиболее эффективны для обучения новичков техническим приемам?

- а) самообучение.
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) деловые игры.

17. Что такое ротация кадров?

- а) перевод работников на другие должности для получения ими дополнительных профессиональных навыков квалификации;
- б) закрепление за новичком более опытного сотрудника;
- в) карьерный рост сотрудников;
- г) процесс оценки персонала.

18. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) неквалифицированные работники;
- б) сотрудники предпенсионного возраста;
- в) руководители нижнего звена;
- г) руководители высшего звена.

19. Когда начинается процесс управления деловой карьерой работника?

- а) при приеме на работу;
- б) после первого года работы;
- в) после адаптации;
- г) после достижения установленных KPI.

20. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- а) верно;
- б) частично верно;
- в) неверно.

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

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



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 11 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

22. Удовлетворением потребностей или интересов сотрудников организации определяется степень:

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

23. 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.

24. Наука, охватывающая теоретические и практические аспекты обучения и развития взрослых, носит название:

- а. теория непрерывного образования
- б. психология
- в. воспитание
- г. андрагогика

25. Знакомство наставляемого с профессиональной средой конкретного учреждения, условиями работы, обязанностями, ответственностью и требованиями к служебному поведению в медицинских организациях» принадлежит

- а. повышению квалификации
- б. наставничеству
- в. адаптации опытных специалистов
- г. увольнению персонала.

26. Группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшее продвижение по служебной лестнице, называется ...

- а. Внешним резервом
- б. претендентами на вакансию
- в. резервом на выдвижение
- г. резервом на сокращение

27. Что такое компетенция в профессиональном контексте?

- а) Только наличие диплома о высшем образовании.
- б) Умение быстро работать за компьютером.
- в) Сочетание знаний, навыков и личных качеств, позволяющее эффективно выполнять рабочие задачи.
- г) Стаж работы более 5 лет.

Ответ: в

28. К "гибким навыкам" (soft skills) относится:

- а) Настройка серверов.
- б) Знание языков программирования.
- в) Умение вести переговоры и эмоциональный интеллект.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 12 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

г) Владение слепым методом печати.

*Задание закрытого типа на установление соответствия*

29. Установите правильную последовательность разработки индивидуального плана развития сотрудника:

- а. Анализ текущего уровня компетенций
- б. Постановка целей и задач
- в. Разработка мероприятий по достижению цели
- г. Контроль выполнения и корректировка плана

30. Сопоставьте формы обучения на рабочем месте с присущими им характеристикам:

1. Наставничество
  2. Упражнения
  3. Делегирование
- А) передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов  
Б) занятия специалиста со своим персоналом в ходе ежедневной работы  
В) специальная программа трудовых приемов и операций, выстроенная по степени их сложности

31. Сопоставьте принципы эффективной системы внутрифирменного обучения персонала и их характеристики.

1. адаптивность
  2. сбалансированность интересов
  3. коммуникативность
  4. непрерывность
- а) ритмичность и системность в проведении обучающих мероприятий  
б) учет интересов как организации, так и работников  
в) постоянное и творческое взаимодействие руководителей структурных подразделений, работников и преподавателей  
г) способность быстро и оперативно реагировать на изменение требований, предъявляемых к качеству рабочей силы

32. Распределите показатели оценки обучения по соответствующим уровням в соответствии с концептуальным подходом Дональда Киркпатрика.

1. рост производительности труда работника
2. результаты работы организации
3. сокращение времени, затрачиваемого на выполнение функций работником

А) оценка поведения на рабочем месте

Б) Оценка влияния обучения на результаты деятельности организации

33. Сопоставьте виды карьеры с присущими им характеристикам:

- а. Карьерный путь в рамках одной организации, в рамках одной или разных специальностей, профессий
- б. Карьерный путь в рамках одной или нескольких организаций в рамках одной специальности, профессии,



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 13 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

в. Карьерный путь в рамках одной или нескольких организаций в рамках разных специальностей, профессий,

1. Организационная
2. Специализированная
3. Неспециализированная

*Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа*

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

34. Впишите название вида карьеры, предполагающей расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии: \_\_\_\_\_

35. Впишите название вида карьеры, предполагающей переход с одной ступени структурной иерархии на другую: \_\_\_\_\_

*Часть 3 Задание открытого типа – задача*

36. Рассчитайте коэффициент возврата на инвестиции в обучение, если дополнительная выручка в результате обучения персонала составил 250 000 руб., а затраты на обучение = 200 000 руб. Ответ укажите в виде числа в процентах без указания единиц измерения.

37. 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). Продолжительность – 30 минут.*

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. Продолжительность – 10 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 10 баллов

*3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 20 минут.*

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 24.

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).*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 14 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

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: *например*

– *калькулятором*

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи и критерии к оцениванию задания

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
2.	б	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.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16.	в	2 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/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 15 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

		0 б - остальные случаи
17.	а	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.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
22.	а	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
23.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
24.	г	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25.	б	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
26.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
27.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
28.	в	2 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
29.	1а,2б,3в,4г	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
30.	А3,б1,в2	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
31.	Г1,Б2,В3,А4	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
32.	1А,3А,2Б	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа) 0 б - остальные случаи
33.	А1, Б2, В3	10 б - полная правильная последовательность 5 б - частичная правильная последовательность (1 верный вариант ответа)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления  
Кафедра Инноватики и управления

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

Версия документа - 1	стр. 16 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

		0 б - остальные случаи
34.	горизонтальная	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
35.	вертикальная	10 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
36.	25	30 б – полное совпадение с верным ответом 15 б – верный ход решения, но расчетные ошибки 0 б – остальные случаи
37.	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**

*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*

