

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:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

**Б1.В1. Организация деятельности служб управления персоналом**

**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 «Организация деятельности служб  
управления персоналом» 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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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.В1. «Организация деятельности служб управления персоналом»

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

Форма промежуточной аттестации: зачет

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины Б1.В1. «Организация деятельности служб управления персоналом» 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
<b>УК-6:</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6.1.</b> Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. <b>УК-6.2.</b> Определяет цели и приоритеты собственной деятельности, и способы их достижения. <b>УК-6.3.</b> Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	<b>Знать:</b> роль службы персонала в разработке стратегии развития организации и кадровой политики; принципы построения службы персонала <b>Уметь:</b> подвергать критическому анализу проделанную работу <b>Владеть:</b> навыками выявления стимулов для саморазвития
<b>ПК-1:</b> Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного подразделения	<b>ПК-1.1.</b> Владеет методами, способами, инструментами разработки системы операционного управления человеческими ресурсами. <b>ПК-1.2.</b> Проектирует основные системные элементы операционного управления человеческими ресурсами, с учетом использования успешных практик. <b>ПК-1.3.</b> Определяет работу структурного подразделения: его цели, задачи, функции, показатели результативности и эффективности. <b>ПК-1.4.</b> Разрабатывает этапы внедрения и реализации системы операционного управления человеческими ресурсами.	<b>Знать:</b> основы научной организации нормирования труда, основные принципы формирования трудового коллектива; методику разработки организационной и функционально-штатной структуры персонала, основы организации труда <b>Уметь:</b> проектировать службу персонала, разрабатывать необходимое документационное обеспечение ее деятельности, оценивать эффективность деятельности службы персонала, разрабатывать направления совершенствования службы персонала <b>Владеть:</b> навыками организации эффективной групповой работы; методами разработки нормативных документов по работе с персоналом и оценки их исполнения на практике.



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного Средства
<b>УК-6:</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>Знать:</b> роль службы персонала в разработке стратегии развития организации и кадровой политики; принципы построения службы персонала	1. Введение в предмет. История становления службы персонала в организации. 2. Организационное проектирование службы персонала 3. Совершенствование деятельности СУП с использованием функционально-стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ 4. Социальная и экономическая эффективность СУП 5. Личность и деятельность работников СУП. 6. Принятие решений по результатам оценки.	Очная форма – 1 семестр	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				2	Задание закрытого типа на установление последовательности
				3-16	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	<b>Уметь:</b> подвергать критическому анализу проделанную работу		Очная форма – 1 семестр	19,20	Задание открытого типа с кратким ответом /вставить термин
				21,22	Задание открытого типа с развернутым ответом
				24	Задания открытого типа с кратким ответом
<b>Владеть:</b> навыками выявления стимулов для саморазвития	Очная форма – 1 семестр	27,28	Задание открытого типа задача		
<b>ПК-1:</b> Способен разрабатывать систему операционного управления человеческими ресурсами и организовывать работу структурного	<b>Знать:</b> основы научной организации нормирования труда, основные принципы формирования трудового коллектива; методику	1. Введение в предмет. История становления службы персонала в организации. 2. Организационное проектирование службы персонала 3. Совершенствование деятельности СУП с использованием	Очная форма – 1 семестр	17,18	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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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 № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

подразделения	разработки организационной и функционально-штатной структуры персонала, основы организации труда	функционально-стоимостного анализа. Функционально-стоимостный анализ 4. Социальная и экономическая эффективность СУП 5. Личность и деятельность работников СУП. 6. Принятие решений по результатам оценки.			
	<b>Уметь:</b> проектировать службу персонала, разрабатывать необходимое документационное обеспечение ее деятельности, оценивать эффективность деятельности службы персонала, разрабатывать направления совершенствования службы персонала		Очная форма – 1 семестр	23	Задания открытого типа с кратким ответом
	<b>Владеть:</b> навыками организации эффективной групповой работы; методами разработки нормативных документов по работе с персоналом и оценки их исполнения на практике			25,26	Задание открытого типа с кратким ответом / да-нет
			Очная форма – 1 семестр		

### 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 этапом эволюции кадрового менеджмента и ролью службы персонала:

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

Понятие	Содержание понятия
А) Начало XX века (1900-1920 гг.)	1. Расцвет «человеческих отношений»: появление психологов на производстве, учет морального климата
Б) 1920 – 1940 гг (Эпоха Тейлоризма)	2. Персонал как человеческий капитал, развитие корпоративной культуры



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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 № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

В) 1950- 1960 гг.	3.Появление первых отделов кадров: делопроизводство, учет рабочего времени, охрана труда		
Г) Конец XX века (1980-1990 гг.)	4. Борьба с текучестью персонала, внедрение конвейеров, система «кнута и пряника», отдел кадров как бюрократический придаток		
А	Б	В	Г

**Задание 2.** (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Составьте верную логическую последовательность этапов функционально-стоимостного анализа. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

1. Информационный.
2. Творческий.
3. Рекомендательный.
4. Исследовательский.
5. Аналитический.
6. Внедренческий.

--	--	--	--	--	--

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

Генеральный план действий по достижению устойчивого конкурентного преимущества организации посредством эффективного формирования, освоения и развития человеческих ресурсов с учетом изменений внешней среды, представляет собой:

- а) кадровую технологию;
- б) стратегию управления человеческими ресурсами;
- в) кадровую политику;
- г) нет правильных ответов.

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

Для оценки потенциала человеческих ресурсов необходимо создание системы:

- а) кадрового менеджмента;
- б) кадрового маркетинга;
- в) кадрового аудита;
- г) нет правильных ответов.

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

К числу функций менеджера по персоналу относится:

- а) обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей;



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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) обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества;
- в) координирующая функция;
- г) все ответы верны.

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

Возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник – это...

- а) кадровый потенциал работника;
- б) трудовой потенциал работника;
- в) кадровый потенциал организации;
- г) профессионализм работника.

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

Расположите в хронологической последовательности этапы становления кадрового менеджмента:

- а) доктрина научной организации труда; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента; доктрина школы человеческих отношений;
- б) доктрина индивидуальной ответственности; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина командного менеджмента;
- в) доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности; доктрина командного менеджмента;
- г) доктрина командного менеджмента; доктрина научной организации труда; доктрина школы человеческих отношений; доктрина индивидуальной ответственности.

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

Что из перечисленного списка относится к направлениям кадровой политики организации?

- а) найм, отбор и расстановка кадров
- б) мотивация и стимулирование труда;
- в) развитие персонала;
- г) все вышеперечисленное.

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

На какой срок осуществляется оперативное кадровое планирование?

- а) до 1 месяца;
- б) 6-12 месяцев;
- в) до 1 года;
- г) 1-3 года.



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 «Организация деятельности служб  
управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю)  
«Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

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

Что НЕ является этапом кадрового планирования в организации?

- а) оценка имеющихся трудовых ресурсов;
- б) планирование будущих потребностей в кадрах;
- в) оценка будущих потребностей в кадрах;
- г) расчет экономической и социальной эффективности привлечения кадров.

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

Какие методы можно применять для планирования потребности в персонале?

- а) экспертные;
- б) экстраполяции;
- в) нормативные;
- г) все перечисленные.

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

К методам определения количественной потребности в кадрах относят:

- а) расчет численности персонала на основе данных о трудоемкости рабочего процесса;
- б) метод расчета по нормам обслуживания;
- в) метод расчета по рабочим местам и нормативам численности;
- г) все ответы верны.

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

Как привести численность организации в соответствие с ее реальными потребностями не прибегая к увольнениям:

- а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- б) прекращение приема на работу;
- в) заключение краткосрочных контрактов;
- г) переобучение персонала.

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

Какая кадровая технология направлена на скорейшее привыкание вновь принятого сотрудника к новому рабочему месту и коллективу?

- а) адаптация;
- б) стажировка;
- в) социализация;
- г) геймификация.

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

Штабная структура службы управления персоналом в организации — это:

- а) совокупность линейных менеджеров, которые на практике реализуют стратегические направления кадровой работы с персоналом;



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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) формирование единого центра управления;
- в) формирование соответствующих функциональных подразделений, специализирующихся на тех или иных задачах по управлению персоналом;
- г) все ответы не являются верными.

**Задание 16.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

С позиции концепции человеческих ресурсов талантом для организации считается работник, обладающий:

- а) высокой квалификацией;
- б) значительным опытом;
- в) высоким потенциалом;
- г) приверженностью организации.

**Задание 167.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Корпоративная социальная политика НЕ включает в себя:

- а) меры по развитию коллектива;
- б) охрану труда;
- в) повышение престижа работодателя;
- г) рост доходов персонала.

**Задание 178.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что определяет штатную структуру персонала?

- а) количественно-профессиональный состав персонала, размер оплаты труда, фонд заработной платы работников;
- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- в) классификация работников в зависимости от выполняемых функций;
- г) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

*Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа*

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

Вставьте термин.

Организационно-правовой документ, который служит основой для определения вакантных штатных единиц в организации и содержит информацию о ее структуре и кадровом составе – это: \_\_\_\_\_.

**Задание 20.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

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

Вставьте термин.

Документ, который является результатом процесса планирования и содержит увязанные по срокам, ресурсам и исполнителям мероприятия – это \_\_\_\_\_.



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 «Организация деятельности служб  
управления персоналом» 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 21.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*  
Перечислите основные функции службы управления персоналом.

**Задание 22.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

*Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ*  
Перечислите основные разделы штатного расписания организации.

**Задание 183.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

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

Расшифруйте аббревиатуру КРІ.

**Задание 24.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Какая процедура предусмотрена в деятельности службы управления персоналом для оценки соответствия занимаемой должности и компетенций сотрудника?

**Задание 25.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Можно ли измерить эффективность работника через 50 показателей КРІ?

**Задание 196.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

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

Относятся ли к принципам построения службы управления персоналом принципы соответствия, преемственности, правовой защищенности и открытого соревнования?

**Задание 27.** (Задание открытого типа задача)

В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней. Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

**Задание 28.** (Задание открытого типа задача)

Составьте план-график проведения обучения 6 сотрудников отдела продаж по программе «Повышение эффективности продаж» (объем программы – 8 час.), запланированное на период с 21 октября по 30 ноября 2019 г. Одновременно обучение могут проходить не более 2-х сотрудников отдела. Так как обучение будет проводиться в рабочее время, его продолжительность должна составлять не более 4-х часов в день.

## **4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)**



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 «Организация деятельности служб управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Стратегическое управление человеческими ресурсами и их развитием» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

Зачет 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).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

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

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	Г	
1	3	4	1	2	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	152436				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
4	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	Б				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	В				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	Г				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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
11	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	Штатное расписание	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
20	План	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	Планирование персонала, оплата труда и мотивация, развитие и обучение, оценка и аудит, корпоративная культура и т.д.	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	1. Наименования структурных подразделений. 2. Наименования должностей (специальностей, профессий) и квалификаций. 3. Количество штатных единиц. 4. Размеры окладов и (или) тарифных ставок. 5. Размеры доплат и надбавок (если они установлены)	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
23	Ключевые показатели эффективности	5 б - совпадение с верным ответом + характеристика 0 б – остальные случаи
24	Аттестация	5 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
25	Нет	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	Да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Средняя списочная численность: $Чсс = ((42360+520)+26805)/181 = 385$ чел. Средняя явочная численность: $Чя = (42360+520)/128 = 335$ чел. Среднее число фактически работающих: $Чфр = 42460/128 = 331$ чел. Коэффициент использования средней списочной численности: $Ксс = 331/$	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 «Организация деятельности служб управления персоналом» 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 № \_\_\_\_

		385=0,86								
28	ФИО	21.10	22.10	23.10	24.10	25.10	28.10	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи		
	1									
	2									
	3									
	4									
	5									
	6									

### 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 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.*

