

Документ подписан простой электронной подписью	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ		
Информация о владельце:	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования		
ФИО: Тюлегенова Раиса Амиржановна	Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
Должность: Директор	Костанайский филиал		
Дата подписания: 31.07.2023 09:16:01	Кафедра экономики		
Уникальный программный ключ: 125b8acc44c5368c45bd8abf3dc3ced4b6e7678d86cd1d08a8b890439a47	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 1 из 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____



УТВЕРЖДАЮ

Директор Костанайского филиала  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

*Тюлегенова Р.А.* / Тюлегенова Р.А.

«25» мая 2023 г.

**Фонд оценочных средств  
для рубежного контроля**

по дисциплине (модулю)

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки (специальность)  
**38.03.02 Менеджмент**


Направленность (профиль)  
**Логистика**

Присваиваемая квалификация  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**Очная**

Год набора 2023

Костанай 2023

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) "Управление человеческими ресурсами" по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 2 из 16	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### Фонд оценочных средств принят

Учёным советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 25 мая 2023 г.

Председатель учёного совета  
филиала



Р.А. Тюлегенова

Секретарь учёного совета  
филиала



Н.А. Кравченко

### Фонд оценочных средств рекомендован

Учебно-методическим советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 18 мая 2023 г.

Председатель  
Учебно-методического совета



Н.А. Нализко

### Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой экономики

Протокол заседания № 9 от 10 мая 2023 г.

Заведующий кафедрой



Г.В. Панина

Автор (составитель)  
кафедры экономики, кандидат экономических наук



Фадеев А.А., доцент



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 3 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»  
Направленность (профиль): Логистика  
Дисциплина: Управление человеческими ресурсами  
Семестр (семестры) изучения: 5  
Форма (формы) рубежного контроля: комплексная письменная работа

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции по ФГОС	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	
1	2	3	4	
ОПК-3	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учётом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Описывает и/или интерпретирует проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений
				<i>Уметь:</i> проводить организационную диагностику и формулировать проблемы организации
				<i>Владеть:</i> методами диагностики организационных проблем
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> причины возникновения организационных проблем
				<i>Уметь:</i> анализировать результаты проблемных ситуаций организации для формирования и принятия организационно-управленческих решений
				<i>Владеть:</i> навыками диагностики причин возникновения организационных проблем
<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> современные подходы к исследованию проблем управления организациями			
	<i>Уметь:</i> интерпретировать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления			



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 4 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

				<i>Владеть:</i> навыками определения всего комплекса организационных проблем и выявления причин их возникновения
		ОПК-3.2 Разрабатывает, обосновывает эффективность, содействует реализации организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды с учетом их социальной значимости	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> содержание и виды организационно-управленческих решений, процесс их разработки, обоснования и реализации
				<i>Уметь:</i> воспринимать и анализировать информацию о состоянии организационной среды, необходимую для принятия и последующей реализации обоснованного управленческого решения
				<i>Владеть:</i> навыками разработки организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> методы разработки и обоснования организационно-управленческих решений в различных ситуациях
				<i>Уметь:</i> разрабатывать различные варианты организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды и с учётом их социальной значимости, осуществлять выбор и нести за него ответственность
				<i>Владеть:</i> навыками принятия и обоснования организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> критерии выбора оптимальных организационно-управленческих решений и способы их реализации
				<i>Уметь:</i> оценивать возможные варианты решения проблемы на основе анализа результатов организационной среды, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы
				<i>Владеть:</i> навыками реализации и содействия реализации организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды с учетом их социальной значимости



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 5 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		ОПК-3.3 Оценивает ожидаемые результаты и/или последствия реализации организационно-управленческих решений с точки зрения их социальной значимости	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> теоретические основы оценки результатов реализации организационно-управленческих решений
				<i>Уметь:</i> использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе оценки результатов реализации организационно-управленческих решений
				<i>Владеть:</i> методами анализ результатов проблемных ситуаций в организации
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> принципы и методы оценки результатов реализации организационно-управленческих решений
				<i>Уметь:</i> проводить аудит процесса принятия организационно-управленческих решений, его эффективности, результативности и оптимальности
				<i>Владеть:</i> навыками оценки ожидаемых результатов реализации организационно-управленческих решений
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> формы и стимулирующие механизмы ответственности за результаты принятых организационно-управленческих решений в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях
				<i>Уметь:</i> оценивать последствия организационно-управленческих решений и нести за них ответственность
				<i>Владеть:</i> информационными коммуникационно-техническими средствами оценки ожидаемых результатов реализации организационно-управленческих решений

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые индикаторы достижения компетенции / планируемые результаты	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для рубежного контроля
-------	---	------------------------------	--	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 6 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	обучения			
1	ОПК-3.1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	Устный опрос, реферат	-Тестовое задание №1-3, -теоретический вопрос
2	ОПК-3.1 ОПК-3.2	Методологические основы управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование, реферат	-Тестовое задание №4-5 - теоретический вопрос
3	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Основы организации использования человеческих ресурсов компании	Практическая работа, реферат	-Тестовое задание №6-7 - теоретический вопрос
4	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Кадровый потенциал и кадровая политика организации	Практическая работа, решение задач, слайд-презентация	Тестовое задание №8-9 - теоретический вопрос - практическое задание
5	ОПК-3.1 ОПК-3.3	Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации	Деловая игра, слайд-презентация	Тестовое задание №10-11 - теоретический вопрос
6	ОПК-3.1 ОПК-3.2	Развитие человеческих ресурсов организации	Устный опрос, реферат	Тестовое задание №12-15 - теоретический вопрос
7	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Оценка персонала и эффективности управления им	Устный опрос, тестирование, слайд-презентация	Тестовое задание №16-17 - теоретический вопрос
8	ОПК-3.1	Мотивация персонала	Устный опрос, тестирование, слайд-презентация	Тестовое задание №18-20 Теоретический вопрос
9	ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	Высвобождение персонала	Устный опрос, реферат	Тестовое задание №21-22 Теоретический вопрос

## 3.2 Содержание оценочных средств

### 3.2.1 Типовой перечень тестовых вопросов

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
Современные подходы к управлению человеческими ресурсами		
1	Внеэкономическая категория, которая познает и раскрывает основные закономерности	<b>А. Наука управления (теория управления)</b> В. практика управления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 7 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	воздействия на работников различных категорий в процессе труда и механизм социально-трудовых отношений руководителей и персонала, в ней велика степень неопределенности, невозможно спланировать и установить сроки открытий	С. управление персоналом D. человеческий капитал E. нет правильного ответа
2	Совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором найма	<b>A. Персонал организации</b> B. рабочая сила C. домашние хозяйства D. рабочие – нерезиденты E. нелегальные рабочие
3	Совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятием вместе с занятыми в них должностными лицами, призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики	<b>A. Служба управления персоналом</b> B. управление производством C. управление предприятием D. управление подразделением E. теория управления
Методологические основы управления человеческими ресурсами		
4	Метод предусматривающий количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей системы управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации	A. Метод декомпозиции B. Динамический метод C. Метод последовательной подстановки D. Метод сравнений <b>E. Метод структуризации целей</b>
5	Метод позволяющий изучить влияние на формирование системы управления персоналом каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние	A. Метод декомпозиции B. Динамический метод <b>C. Метод последовательной подстановки</b> D. Метод сравнений E. Метод структуризации целей
Основы организации использования человеческих ресурсов компании		
6	Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего конкретное рабочее место.	<b>A. должностная инструкция</b> B. карт компетенции C. требования к кандидатам D. условия приема на работу E. качества работника
7	Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):	A. функциональные подразделения; B. функциональные подразделения и их руководителей; <b>C. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;</b> D. общее руководство организацией E. нет верного ответа
Кадровый потенциал и кадровая политика организации		
8	Кадровая политика, характеризующаяся наличием у руководства обоснованных прогнозов развития ситуации и одновременно недостатком средств для оказания влияния на нее	A. пассивная кадровая политика B. реактивная кадровая политика <b>C. превентивная кадровая политика</b> D. активная кадровая политика E. нет правильного ответа
9	Своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей – это...	A. миссия кадровой политики <b>B. цель кадровой политики</b> C. назначение кадровой политики D. стратегия кадровой политики E. тактика кадровой политики
Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации		
10	Действия организации по привлечению на	<b>A. разработка стратегии</b>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 8 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, а также формирование резерва кандидатов для отбора персонала.	<b>В. разработка миссии</b> <b>С. разработка производства</b> <b>D. набор персонала</b> <b>E. верны все варианты</b>
11	Разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте – это...	A. Ротация B. Ученичество и наставничество (коачинг) <b>С. Инструктаж</b> D. Обучение на рабочем месте E. Обучение вне рабочего места
Развитие человеческих ресурсов организации		
12	Процесс вживания индивида в социальную среду и превращения ее в его сферу деятельности	A. Развитие персонала B. Обучение персонала C. профессиональная адаптация <b>D. Социальная адаптация</b> E. экономическая адаптация
13	Ситуация при которой практический опыт играет важную роль в подготовке специалистов.	A. Ротация <b>B. Ученичество и наставничество (коачинг)</b> C. Инструктаж D. Обучение на рабочем месте E. Обучение вне рабочего места
14	Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.	A. социальная адаптация <b>B. профессиональное развитие персонала</b> C. профессиональная адаптация D. экономическая адаптация E. вторичная адаптация
15	Систематический процесс, ориентированный на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия – это...	A. обучение персонала B. адаптация персонала C. переквалификация работников D. повышение квалификации работников <b>E. развитие персонала</b>
Оценка персонала и эффективности управления им		
16	Применяемые приемы воздействия на персонал могут быть	A. моральными B. материальными <b>С. прямыми и косвенными</b> D. прямкосвенными E. производственными
17	Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	A. оценка личных и деловых качеств; B. оценка труда; <b>С. оценка результатов труда;</b> D. комплексная оценка качества работы E. нет правильного ответа
Мотивация персонала		
18	К содержательным мотивационным теориям относятся теории:	A. Ф. Скиннера B. Адамса C. Врума модель Портера — Лоулера <b>D. Герцберга</b> E. нет правильного ответа
19	Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:	<b>A. результативный труд ведет к удовлетворению работников</b> B. человек ответственный C. поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом





МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 9 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		D. человек стремится делегировать полномочия E. человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием
20	Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:	A. установить осмысленные стандарты воспринимаемые сотрудниками B. установить двухстороннее общение C. избегать чрезмерного контроля D. установить жесткие, но достижимые стандарты <b>E. вознаграждать за достижение стандарта</b>
Высвобождение персонала		
21	Увольнение — это:	<b>A. прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником</b> B. доведение до сотрудников сообщения об увольнении C. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия D. прекращение соглашения между подразделениями на ведение совместной деятельности E. нет правильного ответа
22	Увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав — это:	A. высвобождение персонала B. увольнение персонала <b>C. сокращение числа занятых</b> D. условное высвобождение персонала E. верны все варианты

### 3.2.2 Типовой перечень теоретических вопросов

1. Объясните отличия активно занятого населения от не активно занятого?
2. Какие работники являются персоналом предприятия?
3. Кто относится к безработным?
4. В чем отличия первичного и вторичного рынка труда?
5. Планирование персонала – это...?
6. Охарактеризуйте, что включает в себя кадровое планирование
7. Рассмотрите пути покрытия потребности в персонале
8. Охарактеризуйте основные кадровые мероприятия
9. Раскройте этапы процесса планирования целей
10. Что можно отнести к преимуществам кадрового планирования
11. Объясните назначение должностной инструкции?
12. Назовите источники набора персонала?
13. Что представляет собой разработка товара?
14. Рассмотрите содержание процесса рекрутинга
15. Разъясните, какие требования предъявляются к кандидатам

### 3.2.3 Типовой перечень практических заданий

1. Имеются следующие данные о численности трудовых ресурсов региона и их составе на 01.01.2022 г., тыс. чел.:

Численность населения региона.....8 546

Численность мужчин в трудоспособном возрасте.....2 407



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 10 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Численность женщин в трудоспособном возрасте.....	2 299
Численность неработающих инвалидов труда и войны I и II групп в трудоспособном возрасте .....	72
Численность лиц в трудоспособном возрасте, получающих пенсию на льготных условиях.....	85
Число лиц, занятых в экономике.....	3 941
Число работающих подростков.....	10
Число работающих лиц пенсионного возраста.....	236
Число лиц моложе 16 лет.....	2 002
Число лиц старше пенсионного возраста (неработающие) .....	1 592
Число лиц трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства.....	430,8

Рассчитайте: численность населения в трудоспособном возрасте, численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, численность трудовых ресурсов, коэффициенты, характеризующие демографическую нагрузку населения трудоспособного возраста: коэффициенты потенциального замещения, «пенсионной нагрузки», общей нагрузки

2. Рассчитайте коэффициент текучести кадров, если среднее количество работников в ТОО «111» составляло в 2022 году 123 человека, число уволившихся сотрудников 19.

**Ответ: 15%**

3. Рассчитайте коэффициент постоянства кадров, если , если среднее количество работников в ТОО «111» составляло в 2022 году 123 человека, число уволившихся сотрудников 19.

**Ответ: (123-19)/123=85**

4. В Белоруссии проживает 3 000 600 человек, льготных пенсионеров 20%, работающих подростков и пенсионеров 983 000 человек. Определите трудовой ресурс страны.

**Ответ: 1 417 480 человек**

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ

### 4.1 Порядок проведения рубежного контроля

Рубежный контроль проводится в 3 этапа. На первом этапе студент решает 10 тестовых вопросов закрытого типа. Продолжительность – 15 минут. На втором этапе студент отвечает на теоретические вопросы открытого типа. Продолжительность – 15 минут. Третий этап предполагает решение задачи, продолжительность – 15 минут.

### 4.2 Критерии оценивания рубежного контроля по видам оценочных средств.

#### 4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса

Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос — 10 баллов.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 11 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

<b>Отлично 9-10 баллов</b>	<b>Хорошо 7-8 балла</b>	<b>Удовлетворительно 5-6 балла</b>	<b>Неудовлетворительно 0-4 балла</b>
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Продвинутый уровень освоения проверяемых компетенций	Пороговый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся отлично знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется на иностранном языке с использованием точных терминов и названий. Обучающийся практически не допускает ошибок.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет анализировать проблему и аргументировано изложить свою точку зрения, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом, грамотно изъясняется на иностранном языке с использованием точных терминов и названий. Обучающийся допускает незначительные ошибки.	Обучающийся знаком с материалом, владеет достаточным для высказывания лексическим запасом. Обучающийся допускает фактические и языковые ошибки, не оперирует лексическим запасом по теме.	Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми фактическими и языковыми ошибками, либо отказывается от ответов на вопросы.

#### 4.2.2. Критерии оценивания теста


Максимальный балл за тест – 5 баллов

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Баллы	4-5 балла	3-4 балла	2-3 балла	Менее 0-1 балл
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный

#### 1.2.3 Критерий оценивания задачи

Максимальный балл за задачу – 5 баллов

<b>Отлично 4-5 баллов</b>	<b>Хорошо 3-4 баллов</b>	<b>Удовлетворительно 2-3 баллов</b>	<b>Неудовлетворительно 0-1 балла</b>
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Продвинутый уровень освоения проверяемых компетенций	Пороговый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
выставляется, если студент выполнил работу без ошибок и недочётов, допустил не более одного недочёта	выставляется, если студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочёта, или не более двух недочётов.	выставляется, если студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и	выставляется, если студент допустил число ошибок и недочётов превосходящее норму

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 12 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочётов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочётов, допускает искажение фактов.	
--	--	--	--

#### 4.1. Результаты рубежного контроля и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущего контроля. Полученные за текущий контроль баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении рубежного контроля.

Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций на рубежном контроле:

«отлично» (А, А-; 4.0 – 3.67; 90 – 100%) – студент полностью выполнил задание, показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала, работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.

«хорошо» (В+, В, В-; 3.33 – 2.67; 75 – 89%) – студент полностью выполнил задание, показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения, есть недостатки в оформлении работы.

«удовлетворительно» (С+, С, С-, D+, D; 2.33 – 1.0; 50 – 74%) – студент полностью выполнил задание, но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты, качество оформления работы имеет недостаточный уровень.


«неудовлетворительно» (F; 0; 0 – 49%) – студент не полностью выполнил задание, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также не способен пояснить полученный результат.

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично»:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, то есть знание современных подходов к исследованию проблем управления организациями, форм и стимулирующих механизмов ответственности за результаты принятых организационно-управленческих решений в различных, в том числе и в нестандартных ситуациях, критериев выбора оптимальных организационно-управленческих решений и способы их реализации; умение интерпретировать проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления, оценивать возможные варианты решения проблемы на основе анализа результатов организационной среды, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы, оценивать последствия организационно-управленческих решений и нести за них ответственность; владение навыками определения всего комплекса организационных проблем и выявления причин их возникновения, навыками

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 13 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

реализации и содействия реализации организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды с учетом их социальной значимости, информационными коммуникационно-техническими средствами оценки ожидаемых результатов реализации организационно-управленческих решений.

- высокий уровень освоения компетенций предполагает знания типов организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования, умение экономически грамотно обосновывать принимаемые управленческие решения и разрабатывать и принимать оптимальные решения, а так же организовывать их реализацию и контроль за исполнением решений;

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития аудиторской деятельности, формулировать собственные выводы.

Продвинутый уровень соответствует оценке «хорошо», предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: на данном уровне формируется знание причин возникновения организационных проблем, методов разработки и обоснования организационно-управленческих решений в различных ситуациях, принципов и методов оценки результатов реализации организационно-управленческих решений; умение анализировать результаты проблемных ситуаций организации для формирования и принятия организационно-управленческих решений, разрабатывать различные варианты организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды и с учётом их социальной значимости, осуществлять выбор и нести за него ответственность, проводить аудит процесса принятия организационно-управленческих решений, его эффективности, результативности и оптимальности; владение навыками диагностики причин возникновения организационных проблем, навыками принятия управленческих решений с учетом позиции социальной ответственности, навыками оценки ожидаемых результатов реализации организационно-управленческих решений.

– студент для освоения продвинутого уровня должен организовывать командное взаимодействие для решения экономических и управленческих задач, определять роль и место управления человеческими в общеорганизационном управлении, воздействовать на персонал различными методами для достижения целей организации.

Пороговый уровень соответствует оценке «удовлетворительно», предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание профессиональной терминологии в области принятия организационно-управленческих решений, содержания и видов организационно-управленческих решений, процесс их разработки, обоснования и реализации, теоретических основ оценки результатов реализации организационно-управленческих решений; умение проводить организационную диагностику и формулировать проблемы организации, воспринимать и анализировать информацию о состоянии организационной среды, необходимую для принятия и последующей реализации обоснованного управленческого решения, использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе оценки результатов реализации организационно-управленческих решений; владение методами диагностики организационных проблем, навыками разработки организационно-управленческих решений на основе анализа результатов организационной среды, методами анализа результатов проблемных ситуаций в организации.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Костанайский филиал  
Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами»  
по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе  
бакалавриата «Логистика» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 14 из 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, допускает несколько существенных ошибок в ответе.

Недостаточный уровень:

Обучающийся не знает основных положений вопроса, не ориентируется в основных понятиях, излагает материал с трудом, с грубыми фактическими и языковыми ошибками, либо отказывается от ответов на вопросы. Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций; знание особенностей ценообразования в масштабах различных отраслей народного хозяйства.