



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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 2 из 15

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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 3 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки:	38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль):	Управление бизнесом
Дисциплина:	Управление человеческими ресурсами
Семестр (семестры) изучения:	5
Форма (формы) промежуточной аттестации:	экзамен

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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 4 из 15

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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 5 из 15

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



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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 6 из 15


Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые индикаторы достижения компетенции / планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля и рубежного контроля*	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	ОПК-3.1	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	Устный опрос, реферат, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
2	ОПК-3.1 ОПК-3.2	Методологические основы управления человеческими ресурсами	Устный опрос, тестирование, реферат, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
3	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Основы организации использования человеческих ресурсов компании	Практическая работа, реферат, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
4	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Кадровый потенциал и кадровая политика организации	Практическая работа, решение задач, слайд-презентация, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты - практические задания
5	ОПК-3.1 ОПК-3.3	Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации	Деловая игра, слайд-презентация, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
6	ОПК-3.1 ОПК-3.2	Развитие человеческих ресурсов организации	Устный опрос, реферат, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
7	ОПК-3.2 ОПК-3.3	Оценка персонала и эффективности управления им	Устный опрос, тестирование, слайд-презентация, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
8	ОПК-3.1	Мотивация персонала	Устный опрос, тестирование, слайд-презентация, комплексная письменная работа	Комплексная письменная работа: - теоретические вопросы - тесты
9	ОПК-3.1 ОПК-3.2	Высвобождение персонала	Устный опрос, реферат,	Комплексная письменная работа:

 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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 7 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____


	ОПК-3.3	комплексная письменная работа	- теоретические вопросы - тесты
--	---------	----------------------------------	------------------------------------

*Для студентов заочной формы обучения рубежный контроль не предусмотрен


3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1 Примерный перечень тестовых вопросов

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
Современные подходы к управлению человеческими ресурсами		
1	Внеэкономическая категория, которая познает и раскрывает основные закономерности 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	A. Наука управления (теория управления) B. практика управления C. 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	A. Персонал организации B. рабочая сила C. домашние хозяйства D. рабочие – нерезиденты E. нелегальные рабочие
Методологические основы управления человеческими ресурсами		
3	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 E. Метод структуризации целей
4	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 C. Метод последовательной подстановки D. Метод сравнений E. Метод структуризации целей
Основы организации использования человеческих ресурсов компании		
5	Документ, описывающий основные функции сотрудника, занимающего конкретное рабочее место.	A. должностная инструкция B. карт компетенции C. требования к кандидатам D. условия приема на работу E. качества работника
6	Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):	A. функциональные подразделения; B. функциональные подразделения и их руководителей; C. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей; D. общее руководство организацией E. нет верного ответа
Кадровый потенциал и кадровая политика организации		
7	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 C. превентивная кадровая политика D. активная кадровая политика E. нет правильного ответа

 <p>МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики</p>			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Управление человеческими ресурсами» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 8 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

8	Своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей – это...	<p>А. миссия кадровой политики</p> <p>В. цель кадровой политики</p> <p>С. назначение кадровой политики</p> <p>Д. стратегия кадровой политика</p> <p>Е. тактика кадровой политики</p>
Формирование человеческих ресурсов коммерческой организации		
9	Действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, а также формирование резерва кандидатов для отбора персонала.	<p>А. разработка стратегии</p> <p>В. разработка миссии</p> <p>С. разработка производства</p> <p>Д. набор персонала</p> <p>Е. верны все варианты</p>
10	Разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте – это...	<p>А. Ротация</p> <p>В. Ученичество и наставничество (коачинг)</p> <p>С. Инструктаж</p> <p>Д. Обучение на рабочем месте</p> <p>Е. Обучение вне рабочего места</p>
Развитие человеческих ресурсов организации		
11	Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.	<p>А. социальная адаптация</p> <p>В. профессиональное развитие персонала</p> <p>С. профессиональная адаптация</p> <p>Д. экономическая адаптация</p> <p>Е. вторичная адаптация</p>
12	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...	<p>А. обучение персонала</p> <p>В. адаптация персонала</p> <p>С. переквалификация работников</p> <p>Д. повышение квалификации работников</p> <p>Е. развитие персонала</p>
Оценка персонала и эффективности управления им		
13	Применяемые приемы воздействия на персонал могут быть	<p>А. моральными</p> <p>В. материальными</p> <p>С. прямыми и косвенными</p> <p>Д. прямокосвенными</p> <p>Е. производственными</p>
14	Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	<p>А. оценка личных и деловых качеств;</p> <p>В. оценка труда;</p> <p>С. оценка результатов труда;</p> <p>Д. комплексная оценка качества работы</p> <p>Е. нет правильного ответа</p>
Мотивация персонала		
15	К содержательным мотивационным теориям относятся теории:	<p>А. Ф. Скиннера</p> <p>В. Адамса</p> <p>С. Врума</p> <p>модель Портера — Лоулера</p> <p>Д. Герцберга</p> <p>Е. нет правильного ответа</p>
16	Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:	<p>А. установить осмысленные стандарты воспринимаемые сотрудниками</p> <p>В. установить двухстороннее общение</p> <p>С. избегать чрезмерного контроля</p> <p>Д. установить жесткие, но достижимые стандарты</p> <p>Е. вознаграждать за достижение стандарта</p>
Высвобождение персонала		

	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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 9 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

17	Увольнение — это:	А. прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником В. доведение до сотрудников сообщения об увольнении С. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия Д. прекращение соглашения между подразделениями на ведение совместной деятельности Е. нет правильного ответа
----	-------------------	---

3.2.2 Примерный перечень теоретических вопросов

В чем заключается стратегия управления человеческими ресурсами?

3. Перечислите основные стратегии УЧР.

4. Какие методы процесса разработки стратегии УЧР вы знаете?

5. Дайте характеристику основных инструментов кадровой политики.

6. Назовите основные направления кадровой политики организации.

7. Какова суть пассивной кадровой политики?

8. Охарактеризуйте реактивную кадровую политику.

9. В чем заключается превентивная кадровая политика?

10. Охарактеризуйте активную кадровую политику и ее подвиды.

11. Приведите сравнительную характеристику открытой и закрытой кадровой политики.

12. В чем заключаются условия формирования эффективной кадровой политики?

13. Укажите основные этапы разработки кадровой политики организации.

14. Дайте характеристику этапам формирования кадровой политики организации.

15. Сформулируйте основные факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на процесс формирования кадровой политики?

16. Кадровый резерв.

17. Деловая карьера. Продвижение по службе.

18. Мотивация и стимулирование. Мотивационное ядро.

19. Профориентация и трудовая адаптация персонала.

20. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

21. Организационное проектирование системы управления персоналом.

22. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы процессов управления персоналом.

23. Оценка результатов труда. Оценка затрат на персонал.

24. Условия труда персонала. Режим труда. Дисциплина труда.

25. Кадровое, информационное, техническое, нормативнометодическое, правовое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

3.2.3 Примерный перечень практических заданий


Задание для анализа организационного конфликта:

1) дать классификацию конфликта;

2) выявление причин конфликта;

3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ситуация 1. В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает

	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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 10 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Ситуация 2. Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Ситуация 3. В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела 15 закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Ситуация 4. Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

Ситуация 5. В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.


Ситуация 6. Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку не критического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Ситуация 7. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Ситуация 8. В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

2 Решение практического задания (кейс)

Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажом на рабочем месте".

	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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 11 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны, от инженеров-механиков до хирургов.

- Вопросы 1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Посоветуйте последовательность действий о подготовке и реализации программы обучения?
 3. Как оценить эффективность данной программы обучения?
 4. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

Экзамен проводится в 3 этапа. На первом этапе студент решает 10 тестовых вопросов закрытого типа. Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент отвечает на теоретический вопрос по дисциплине. Продолжительность – 30 минут.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание (решение кейса). Продолжительность – 40 минут.

4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса

Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос — 10 баллов.

Отлично 10-9 баллов	Хорошо 8-7 баллов	Удовлетворительно 6-5 баллов	Неудовлетворительно 4-0 балла
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	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.



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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 12 из 15

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

точных терминов и названий. Обучающийся допускает незначительные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Максимальный балл за тест — 20 баллов.

Оценка	Отлично 18-20 баллов	Хорошо 15-17 баллов	Удовлетворительно 16-10 баллов	Неудовлетворительно 9-0 баллов
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	продвинутый	пороговый	недостаточный


1.2.3. Критерии оценивания практического задания

Максимальный балл за практическое задание — 10 баллов

Отлично 9-10 баллов	Хорошо 7-8 баллов	Удовлетворительно 5-6 баллов	Неудовлетворительно 4-0 балла
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 одного недочёта, 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.	выставляется, если студент допустил число ошибок и недочётов превосходящее норму

4.4 Результаты промежуточного 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 промежуточного 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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 13 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде экзамена:

оценки «отлично» (А, А-; 4.0 – 3.67; 90 – 100%) заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для будущей профессиональной деятельности, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала;

оценки «хорошо» (В+, В, В-; 3.33 – 2.67; 75 – 89%) заслуживает студент, обнаруживший полное знание программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;


оценки «удовлетворительно» (С+, С, С-, D+, D; 2.33 – 1.0; 50 – 74%) заслуживает студент, обнаруживший знание основного программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей профессиональной деятельности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. «Удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности непринципиального характера в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий;

«неудовлетворительно» (F; 0; 0 – 49%) выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

	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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 14 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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.

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

	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 «Управление бизнесом» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 15 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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.

Отметки о продлении срока действия

Фонд оценочных средств пролонгирован на
2024 / 2025 учебный год решением учёного совета Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
от «29» февраля 2024 г. Протокол № 7

Фонд оценочных средств пролонгирован на
20__ / 20__ учебный год решением учёного совета Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
от «__» ____ 20__ г. Протокол № ____

Фонд оценочных средств пролонгирован на
20__ / 20__ учебный год решением учёного совета Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
от «__» ____ 20__ г. Протокол № ____