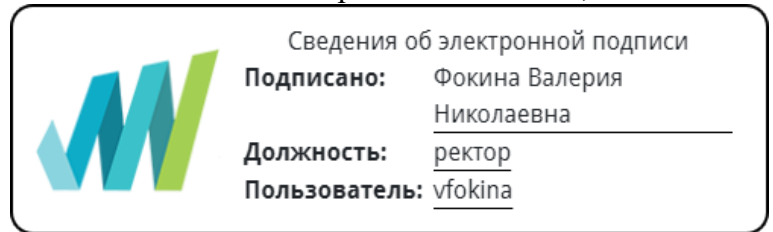


Актуализированная версия

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Открытый университет экономики, управления и права»
(АНО ВО ОУЭП)

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор АНО ВО ОУЭП, Фокина В.Н.



15 апреля 2025 г.

Фонд оценочных средств

Текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)

Б1.О.04.11 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для направления подготовки:

38.03.02 Менеджмент
(уровень бакалавриата)

Типы задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческий; информационно-аналитический

Направленность (профиль):

Финансовый менеджмент

Форма обучения:

очная, очно-заочная, заочная

Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.2. Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Знает: способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи Умеет: взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи Владеет: навыком взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи</p>
<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.3. Демонстрирует понимание особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>	<p>Знает: особенности межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Умеет: осуществлять профессиональную деятельность с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий Владеет: навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом особенностей межкультурного взаимодействия, обусловленных различием этических, религиозных и ценностных систем представителей различных этносов и конфессий</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно планирует собственное время</p>	<p>Знает: способы и методы адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени Умеет: адекватно оценивать временные ресурсы и ограничения и эффективно планировать собственное время Владеет: навыком адекватного оценивания временных ресурсов и ограничений и эффективного планирования собственного времени</p>
<p>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе</p>	<p>ОПК-1.3. Определяет наиболее эффективную структуру функционирования</p>	<p>Знает: методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения</p>

знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	организации с учетом особенностей поведения работников	работников Умеет: определять наиболее эффективную структуру функционирования организации с учетом особенностей поведения работников Владеет: способностью применять методику определения наиболее эффективной структуры функционирования организации с учетом особенностей поведения работников
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2. Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий	Знает: основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Умеет: применять основные принципы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий Владеет: пониманием основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий

Результат обучения	Критерии оценивания результатов обучения (показатели успешности по уровням освоения)			
	Компетенция не сформирована	Базовый уровень сформированности компетенции	Средний уровень сформированности компетенции	Повышенный уровень сформированности компетенции
ЗНАНИЯ	Отсутствие знаний	Общие, но не структурированные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные структурированные знания
УМЕНИЯ	Отсутствие умений	Частично освоенное умение	В основном освоенное, применяемое в стандартных ситуациях умение	Полностью освоенное, применяемое в стандартных ситуациях умение
НАВЫКИ	Отсутствие навыков	Частично владеет навыками	В целом владеет навыком	Свободно владеет навыком

Оценочные средства

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

Назовите основные понятия:

№	Определение	Ответ
1	Управление персоналом в организации	HR-менеджмент
2	Процесс найма сотрудников	подбор персонала
3	Анализ навыков и компетенций	оценка персонала
4	Система мотивации работников	мотивация
5	Планирование потребностей в кадрах	кадровое планирование
6	Обучение и развитие сотрудников	обучение персонала
7	Поддержание трудовой дисциплины	трудовая дисциплина
8	Анализ производительности сотрудников	эффективность работы
9	Процесс увольнения или перевода	кадровое перемещение
10	Установление правил и норм работы	трудовое регулирование

Вопросы открытого типа

№	Определение (вопрос)	Ответ
1	Процесс подбора персонала	Найм
2	Планирование развития сотрудников	Карьерный рост
3	Процесс адаптации новых работников	Ввод в должность
4	Мотивация нематериальными методами	Нематериальная мотивация
5	Анализ потребностей в кадрах	Планирование персонала
6	Разработка системы премий	Бonusная система
7	Поддержание дисциплины	Контроль

8	Взаимодействие с профсоюзами	Социальный диалог
9	Подготовка руководителей	Лидерство
10	Оценка удовлетворенности сотрудников	Анкетирование

Тестовые задания:

1	Что изучает управление человеческими ресурсами (УЧР)?	
А)	Финансовый учёт компании	
Б)	Планирование, подбор, обучение, мотивацию и удержание сотрудников	
В)	Производственные процессы	
Г)	Маркетинг и продажи	

2	Что такое подбор персонала?	
А)	Обучение персонала	
Б)	Планирование бюджета	
В)	Контроль за производством	
Г)	Процесс поиска и найма сотрудников, соответствующих требованиям организации	

3	Что такое адаптация сотрудников?	
А)	Контроль дисциплины	
Б)	Проверка финансовой отчётности	
В)	Процесс введения нового сотрудника в организацию и обучение рабочим процессам	
Г)	Разработка новых продуктов	

4	Что такое мотивация персонала?	
А)	Стимулирование сотрудников к достижению целей компании	
Б)	Контроль за рабочим временем	
В)	Планирование производства	

Г)	Увольнение сотрудников
----	------------------------

5	Что такое оценка персонала?
А)	Финансовый контроль компании
Б)	Анализ эффективности работы сотрудников и их потенциала
В)	Обучение новых сотрудников
Г)	Разработка организационной структуры

6	Что такое карьерное развитие?
А)	Контроль производства
Б)	Планирование бюджета
В)	Постепенное продвижение сотрудников по службе и повышение квалификации
Г)	Оценка конкурентов

7	Что такое трудовая дисциплина?
А)	Организация производственных процессов
Б)	Контроль финансов компании
В)	Соблюдение сотрудниками правил и норм работы в организации
Г)	Планирование маркетинга

8	Что такое обучение и развитие персонала?
А)	Повышение знаний, навыков и компетенций сотрудников
Б)	Контроль финансов
В)	Планирование производства
Г)	Разработка продукции

9	Что такое управление конфликтами?
А)	Контроль за производством

Б)	Увольнение сотрудников
В)	Планирование бюджета
Г)	Разрешение и предотвращение споров и конфликтных ситуаций внутри организации

10	Что такое корпоративная культура?
А)	Совокупность ценностей, норм и правил, формирующих поведение сотрудников
Б)	Финансовая отчётность
В)	Планирование производства
Г)	Разработка маркетинговой стратегии

Ключ к тестовым заданиям

1	2	3	4	5
Б	Г	В	А	Б
6	7	8	9	10
В	В	А	Г	А

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации

Оценивание знаний обучающихся осуществляется по 4-балльной шкале при проведении экзаменов и зачетов с оценкой (оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно») или 2-балльной шкале при проведении зачета («зачтено», «не зачтено»).

При прохождении обучающимися промежуточной аттестации оцениваются:

1. Полнота, четкость и структурированность ответов на вопросы, аргументированность выводов.
2. Качество выполнения практических заданий (при их наличии): умение перевести теоретические знания в практическую плоскость; использование правильных форматов и методологий при выполнении задания; соответствие результатов задания поставленным требованиям.
3. Комплексность ответа: насколько полно и всесторонне обучающийся раскрыл тему вопроса и обратился ко всем ее аспектам.

Критерии оценивания

4-балльная шкала и 2-балльная шкалы	Критерии
«отлично» или «зачтено»	1. Полные и качественные ответы на вопросы, охватывающие все необходимые аспекты темы. Обучающийся обосновывает свои выводы с использованием соответствующих фактов, данных или источников, демонстрируя глубокую аргументацию. 2. Обучающийся успешно переносит свои теоретические знания в практическую реализацию. Выполненные задания соответствуют высокому уровню качества, включая использование правильных форматов, методологий и инструментов. 3. Обучающийся анализирует и оценивает различные аспекты темы, демонстрируя способность к критическому мышлению и самостоятельному исследованию.
«хорошо» или «зачтено»	1. Обучающийся предоставляет достаточно полные ответы на вопросы с учетом основных аспектов темы. Ответы обучающегося имеют ясную структуру и последовательность, делая их понятными и логически связанными. 2. Обучающийся способен применить теоретические знания в практических заданиях. Выполнение задания в целом соответствует требованиям, хотя могут быть некоторые недочеты или неточные выводы по полученным результатам. 3. Обучающийся представляет хорошее понимание темы вопроса, охватывая основные аспекты и направления ее изучения. Ответы обучающегося содержат достаточно информации, но могут быть некоторые пропуски или недостаточно глубокие суждения.
«удовлетворительно» или «зачтено»	1. Ответы на вопросы неполные, не охватывают всех аспектов темы и не всегда структурированы или логически связаны. Обучающийся предоставляет верные выводы, но они

	<p>недостаточно аргументированы или основаны на поверхностном понимании предмета вопроса.</p> <p>2. Обучающийся способен перенести теоретические знания в практические задания, но недостаточно уверен в верности примененных методов и точности в их выполнении. Выполненное задание может содержать некоторые ошибки, недочеты или расхождения.</p> <p>3. Обучающийся охватывает большинство основных аспектов темы вопроса, но демонстрирует неполное или поверхностное их понимание, дает недостаточно развернутые объяснения.</p>
<p>«неудовлетворительно» или «не зачтено»</p>	<p>1. Обучающийся отвечает на вопросы неполно, не раскрывая основных аспектов темы. Ответы обучающегося не структурированы, не связаны с заданным вопросом, отсутствует их логическая обоснованность. Выводы, предоставляемые обучающимся, представляют собой простые утверждения без анализа или четкой аргументации.</p> <p>2. Обучающийся не умеет переносить теоретические знания в практический контекст и не способен применять их для выполнения задания. Выполненное задание содержит много ошибок, а его результаты не соответствуют поставленным требованиям и (или) неправильно интерпретируются.</p> <p>3. Обучающийся ограничивается поверхностным рассмотрением темы и не показывает понимания ее существенных аспектов. Ответ обучающегося частичный или незавершенный, не включает анализ рассматриваемого вопроса, пропущены важные детали или связи.</p>

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации одобрен на заседании кафедры от 15.04.2025 г.