

Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федера-  
ции»**

**Уфимский филиал Финуниверситета**

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»**

Разработчик: кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»

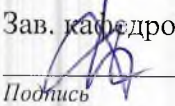
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Образовательная программа: «Управление бизнесом»

Профиль: «Менеджмент и управление бизнесом», «Управление проектами»

РАССМОТРЕН  
На заседании кафедры  
«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол № 12  
от «29» июня 2023 г.

Зав. кафедрой  
 /Д.В.Чувилин  
*Подпись*

Разработан на основе  
ОС ФГОБУ Финуниверситета по направлению  
подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень ба-  
калавриата). Приказ № 1302/о от 03.06.2021 г.

## Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины Управление человеческими ресурсами.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

### 1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство <sup>1</sup>
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный пороговый	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении					
Индикатор 1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.					
<u>Знать:</u> - основы эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации;	1. Фрагментарное представление об основах эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации;	Неполные представления о основах эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о; основах эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации;	Сформированные систематические представления о основах эффективного взаимодействия с членами команды и передачи информации;	Тестовые задания, вопросы для устного/письменного опроса, задания в виде расчетных задач

<sup>1</sup> Виды оценочных средств: тестовые задания, вопросы для устного/письменного опроса, задания в виде расчетных задач, мини-кейсы, ситуационные задачи, практико-ориентированные задания.

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство <sup>1</sup>
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный пороговый	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
<u>Уметь:</u> - учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией	Фрагментарное умение учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией;	Несистематическое применение умений учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией;	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умений. учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией;	Сформированное умение учитывать и применять принципы и компенсационные системы в организации с целью разработки программ и стратегий, способствующих учёту и минимизации рисков, а также обеспечению эффективного управления организацией	Тестовые задания, вопросы для устного/письменного опроса, задания в виде расчётных задач

## 2 Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО

### *Вопросы для устного/письменного опроса (УК-9, ПКН-4)*

1. (ПКН-4) Дайте определение человеческим ресурсам. Раскройте и обоснуйте значимость управления человеческими ресурсами в современных условиях.
2. (ПКН-4) Каковы основные аспекты в изучении человеческих ресурсов?
3. (ПКН-4) Что понимают под управлением человеческими ресурсами?
4. В чем суть и содержание концепции управления человеческими ресурсами?
5. (УК-9, ПКН-4) Каковы причины и последствия трудовой миграции?
6. (УК-9, ПКН-4) В чем сущность и какова роль административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами?
7. (УК-9) В чем особенность подхода к работникам как к человеческому ресурсу?
8. (ПКН-4) Что понимают под системным подходом к управлению человеческими ресурсами?
9. (ПКН-4) В чем сущность, назначение и основные компоненты организационной культуры?
10. (ПКН-4) В чем потребности организации в изменении организационной культуры?
11. (ПКН-4) Для каких целей предназначено планирование человеческих ресурсов?

12. (ПКН-4) Каковы принципы и задачи планирования человеческих ресурсов организации?
13. (ПКН-4) Каковы основные цели и принципы отбора персонала?
14. (ПКН-4) Что представляет собой отбор как персонал-технология?
15. (УК-9) Что собой представляет процесс адаптация персонала, виды адаптации и их особенности?
16. (УК-9) Каковы основные условия для успешной профессиональной адаптации?
17. (УК-9) В чем сущность проектирования работ в организации?
18. (УК-9) В чем разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
19. (УК-9) Каковы современные виды стимулирования в организации (материального, нематериального)?
20. (ПКН-4) В чем суть оценки персонала, критерии и факторы оценки?

### ***Задания в виде расчетных задач (УК-9, ПКН-4)***

#### **Задание 1**

(ПКН-4) В инновационной организации на открытые вакансии требуются маркетологи и руководители проектов. Особенности УЧР данной компании является использование интеллектуального труда и требование высокой творческой отдачи от каждого работника. Какие источники формирования ЧР необходимо использовать для удовлетворения потребности организации? Каковы современные тенденции развития рынка труда в отношении его возможностей по обеспечению организаций интеллектуальными ресурсами?

#### **Задание 2**

(ПКН-4) В небольшой по размерам организации взят стратегический курс на расширение, диверсификацию и разработку новых проектов. Каковы особенности разработки стратегии управления человеческими ресурсами на различных этапах жизненного цикла организации? Какие направления в стратегии управления ЧР в организации необходимо предусмотреть для того, чтобы учесть влияние изменений во внутренней и внешней среде? Каковы особенности в формировании ЧР в условиях расширения и развития проектной деятельности организации?

#### **Задание 3**

(ПКН-4) С целью достижения сближения интересов организации и работников применяется практика немонетарной мотивации. Введение такой системы способствовало повышению лояльности и сплоченности работников. Однако, не все работники в одинаковой степени пользуются предоставляемыми льготами, что может привести к снижению их удовлетворенности качеством и условиями труда. Какие методы управления человеческими ресурсами позволяют повысить приверженность ЧР к организации. Назовите виды компенсационных программ с помощью, которых можно обеспечить повышение уровня удовлетворенности и лояльности работников?

#### **Задание 4**

(УК-9) Менеджер по персоналу крупной компании разработал предложения по совершенствованию сферы планирования и развития карьеры. Ему поручено проинформировать о новых требованиях представителей 12 филиалов с целью внедрения новых программ планирования карьеры. Какие коммуникационно-информационные ресурсы необходимо задействовать для наиболее эффективного взаимодействия со структурами компании? В чем преимущества информационных источников, которые Вы предлагаете? Каким образом построить совместную работу для достижения оптимального и быстрого результата по внедрению новой практики?

#### **Задание 5**

(УК-9) В настоящее время в соответствии с потребностями рынка, актуальна нацеленность на создание коротких по времени проектов, получение и максимизацию прибыли, что требует создание небольшой по численности, но достаточно сплоченной команды ра-

ботников. Каковы особенности создания команд на короткий период? Какие меры будут способствовать стимулированию обмена опытом и знаниями в группе, работающей совместно

### **Тесты (УК-9, ПКН-4)**

**Вопрос 1.** (ПКН-4): Отличительная черта управления человеческими ресурсами, стимулирующая взаимную ответственность работника и работодателя и стремление сделать команду лучшей, – это:

- 1) включение в кадровый менеджмент линейных менеджеров;
- 2) формирование сильной корпоративной культуры;
- 3) появление стратегического измерения;
- 4) акцент на работу с менеджерами

**Вопрос 2.** (ПКН-4): Создание системы КРІ с большим премиальным фондом относится к следующей основной задаче службы управления персоналом:

- 1) поддержание благоприятного морально-психологического климата;
- 2) обеспечение непрерывного обучения и повышения квалификации работников;
- 3) управление внутренними ротациями персонала, планирование карьеры и продвижения по службе;
- 4) совершенствование системы мотивации персонала.

**Вопрос 3.** (УК-9): Одной из основных и эффективных форм участия третьего лица в разрешении конфликтов является:

- 1) переговорный процесс;
- 2) сотрудничество;
- 3) компромисс.

**Вопрос 4.** (УК-9): Человека как самостоятельное активное существо в своем культурном поле рассматривает следующий подход к управлению персоналом:

- 1) корпоративный;
- 2) гуманистический;
- 3) экономический;
- 4) органический.

**Вопрос 5.** (ПКН-4): Основой профессиональной этики менеджера по персоналу служит следующее понимание труда:

- 1) как средства получения материальных благ;
- 2) как нравственной ценности;
- 3) как наказания;
- 4) как альтруизма;

**Вопрос 6.** (ПКН-4): ... – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства;

**Вопрос 7.** (ПКН-4): Сущность управления персоналом заключается в:

- 1) определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале;
- 2) разработке плана работы с персоналом;
- 3) формировании кадровой политики;
- 4) документационном обеспечении кадровых процессов.

**Вопрос 8.** (ПКН-4): Полный личный состав наемных работников – это ...

**Вопрос 9.** (ПКН-4): Основоположниками теории человеческого капитала являются:

- 1) А. Смит и Д. Рикардо;
- 2) В. Смирнов;
- 3) А. Добрынин и С. Дятлов;
- 4) Т. Шульц и Г. Беккер.

**Вопрос 10. (ПКН-4):** Аутстафтинг – это:

- 1) передача внешним экспертам функций работы с персоналом;
- 2) один из инструментов в управлении персоналом, позволяющий компаниям регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность персонала;
- 3) сопровождение персонала в период сокращений и увольнений, оказание помощи в дальнейшем трудоустройстве;
- 4) создание круга знакомых, для ведения бизнеса и эффективного закрытия вакансий.

**Вопрос 11. (ПКН-4):** Изначально в отдельные подразделения стали передавать следующую функцию управления персоналом:

- 1) кадровое делопроизводство;
- 2) учет использования рабочего времени;
- 3) расчет заработной платы;
- 4) обучение.

**Вопрос 12. (ПКН-4):** Правила внутреннего трудового распорядка относятся к подсистеме:

- 1) кадровая политика;
- 2) адаптация персонала;
- 3) подбор персонала;
- 4) оценка персонала.

**Вопрос 13. (ПКН-4):** На выбор модели управления персоналом НЕ влияет:

- 1) тип бизнеса;
- 2) корпоративная культура;
- 3) численность персонала;
- 4) организационная среда.

**Вопрос 14. (ПКН-4):** .... управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям, задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

**Вопрос 15. (ПКН-4):** Минимизация числа ступеней управления персоналом подразумевает:

- 1) чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает;
- 2) чем больше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает;
- 3) сокращение уровней управления системы управления персоналом приводит к снижению ее эффективности;
- 4) увеличение уровней управления системы управления персоналом приводит к повышению ее эффективности.

**Вопрос 16. (ПКН-4):** Базовым условием функционирования самоуправляемых команд является:

- 1) усиление контроля за работой группы
- 2) наличие высокой групповой сплоченности
- 3) предоставление рабочей группе дополнительных ресурсов
- 4) предоставление рабочей группе автономии

**Вопрос 17. (ПКН-4):** Система управления персоналом включает в себя:

- 1) подсистему общего и линейного руководства;
- 2) ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций управления персоналом;
- 3) подсистему общего и линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций;



- 4) ряд целевых подсистем, осуществляющих выполнение функций по управлению персоналом.

**Вопрос 18.** (ПКН-4): К административным методам управления персоналом относятся:

- 1) разработка социальных нормативов;
- 2) участие работников в управлении;
- 3) экономические нормы и нормативы;
- 4) организационно-управленческие нормативы.

**Вопрос 19.** (ПКН-4) Методы управления персоналом, базирующиеся на дисциплине и ответственности называются ...

**Вопрос 20.** (ПКН-4): Наиболее распространенный метод измерения удовлетворенности работой:

- 1) тестирование,
- 2) эксперимент,
- 3) анкетирование,
- 4) интервью

### Критерии оценивания:

Оценкой «отлично» (зачет) оценивается полное освоение компетенции по данной дисциплине – 85 и выше баллов.

Оценкой «хорошо» (зачет) оценивается усвоение компетенции, однако в ответах допускаются неточности и незначительные ошибки – от 70 до 84 баллов.

Оценка «удовлетворительно» (зачет) свидетельствует о том, что студент освоил компетенции, допускает отдельные ошибки – от 50 до 69 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» (незачет) выставляется в том случае, если студентом компетенции не освоены и ответы содержат существенные ошибки – менее 50 баллов.

### Ключ к тесту

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответ						человеческие ресурсы	1	персонал	4	2	2	1	3	методология	1	4	3	4	административные	3
Баллы	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний и умений, характеризующих степень сформированности компетенций**

**Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса**



Оценка **«отлично»** – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка **«хорошо»** – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

#### **Критерии оценки знаний при решении задач**

Оценка **«отлично»** – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

#### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка **«отлично»** (зачет) выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** (зачет) выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** (зачет) выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %;

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.