

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2026 16:05:33

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

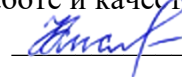
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Рогожкина Надежда Васильевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Технологии управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 23.06.2026 г.

Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено

Начальник Управления
образовательных программ



Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии управления человеческими ресурсами» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833) и – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59449), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Финансовый менеджмент», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. № 731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный № 71783), 08.018 «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г. № 264н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2025 г., регистрационный № 82370).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции (части компетенции – *если дисциплина не завершает формирование компетенции*) (перечислить компетенции с кодами в соответствии с учебным планом).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией.

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях.

Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации.

УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ

Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях.

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации.

УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами.

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности

Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации

ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики.

Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций.

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет/компьютерный класс/помещение с проекционным оборудованием/лаборатория

Оборудование: проектор, ноутбук/

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 2 а.ч.

Проверяемые компетенции:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации

Проверяемые результаты обучения:

Умеет: планировать диагностику деловых и личностных качеств сотрудника, необходимых для эффективного выполнения обязанностей по должности; обосновывать расстановку кадров в соответствии с деловой квалификацией.

Знает: сущность процесса адаптации нового работника в организации; неформальные способы оценки сотрудника в различных ситуациях.

Умеет: разрабатывать программу адаптации нового работника в организации.

Умеет: анализировать результаты и последствия реализации разработанных планов и программ в управлении человеческими ресурсами

Умеет: анализировать собственный ресурс самообразования с учетом новых задач; проектировать программу самообразования в заданных условиях.

Умеет: учитывать особенности рынка труда при планировании деятельности по управлению персоналом

Умеет: проектировать программу индивидуального профессионального развития на основе стратегических задач организации

Умеет: определять требования к различным ресурсам в ситуациях планирования найма персонала, адаптации, оценки, обучения; прогнозировать эффективность использования ресурсов в соответствии с запланированными результатами.

Владеет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Тип (форма) задания: проективный

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

На конкретном примере организации и должности спроектируйте профиль компетенций и разработайте программу профессиональной адаптации под этот профиль.

Критерии оценки:

- Приведено описание организации и должности, достаточное для выполнения задания (1 балл);
- Спроектирован корректный профиль компетенций по модели РДК (не менее 4 компетенций) с учетом особенностей рынка труда, указаны квалификационные требования (обязательные и желательные) (3 балла);
- Разработана корректная программа профессиональной адаптации (не менее 5 мероприятий с учетом квалификационных требований и профиля компетенций) (3 балла).

Интервал зачетных баллов: 4-7

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

На примере конкретной крупной организации спланировать организацию профессионального развития управленческого персонала, следуя этапам технологии.

Критерии оценки:

Критерий	Баллы
1.Описание организации и ситуации, включая:	3
1.1. размер организации, сферу ее деятельности	
1.2.ситуацию на рынке труда в сфере топ-менеджмента	
1.3.стратегию организации и кадровые проблемы в аспекте обеспеченности управленческим персоналом, обуславливающие необходимость повышения качества деятельности высшего управленческого персонала	2
2.обосновывает необходимость проектирования развития управленческого персонала в сложившейся ситуации	
3.обосновывает действия менеджера в рамках планирования развития управленческого персонала, указывая:	8
3.1.цели развития управленческого персонала с учетом стратегии, фиксируя конкретные потребности организации и называя должностные позиции для участия в программе развития	
3.2.необходимость использования технологии Центр оценки (ассессмент-центр) для развития управленческого персонала	
3.3.профессиональные компетенции (и иные характеристики управленческого персонала — при необходимости), подлежащие развитию и адекватные им методы развития	
3.4.структуру ассессмент-центра в соответствии с целями развития	
3.5.комплекс действий по подготовке и проведению Центра оценки	
3.6.требования к ресурсному обеспечению процесса оценки	
3.7.последствия оценки для управленческого персонала	2
4.дает оценку результативности действий менеджеров в приведенной ситуации	

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На примере конкретной производственной организации разработайте проект компенсационного пакета, следуя этапам технологии.

Критерии оценки:

Критерий	Баллы
1. Описание организации и ситуации, включая:	3
1.1. размер организации, сферу ее деятельности	
1.2. ситуацию на данном сегменте рынка труда, основываясь на анализе обзоров заработных плат для выбранной категории персонала	
1.3. стратегию организации в области оплаты труда	
2. обосновывает необходимость разработки/корректировки компенсационного пакета для одной из выбранных категорий персонала в данной ситуации	2
3. обосновывает действия менеджера в рамках разработки компенсационного пакета, указывая:	8
3.1. конкретные цели новой системы компенсаций;	
3.2. ключевые принципы компенсационной политики	
3.3. состав компенсационного пакета для выбранной категории персонала	
3.4. четкие критерии для определения переменной части пакета в соответствии с целями	
3.5. перечень бенефитов в соответствии с целями компенсационной политики и ресурсными возможностями организации	
3.6. перечень локальных актов, обеспечивающих реализацию компенсационной политики, их содержание	
4. дает оценку результативности действий менеджеров в приведенной ситуации	2

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемые компетенции:

ОПК-4 Э Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-4.5 Э Использует нормативно-правовую базу при принятии решений в профессиональной деятельности

ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации.

Проверяемые результаты обучения:

Умеет: учитывать при реализации планирования набора и отбора, адаптации, обучения и развития персонала нормы Трудового кодекса РФ

Знает: основы системного подхода к управлению человеческими ресурсами организации; сущность и структуру профиля компетенций; знает методы поиска, привлечения, набора и отбора персонала; виды адаптации; структуру и содержание разделов программы адаптации; условия и показатели успешности адаптации; формы организации обучения персонала; требования к программам обучения; методы оценки результатов обучения; сущность ограниченного и неограниченного бюджета на обучение; основы концепции assessment-center; основы разработки компенсационной политики организации: стратегии оплаты труда; принципы, условия, назначение, требования, цели, документальное сопровождение, состав компенсационного пакета, критерии оценки эффективности компенсационной политики.

Умеет: анализировать рынок труда по заданным условиям; составлять обзоры заработных плат; отбирать методы поиска и привлечения персонала; разрабатывать профиль компетенций по модели РДК; разрабатывать программу адаптации работника под конкретные условия; отбирать методы для выявления качественной и количественной потребности в обучении; формулировать цели и результаты обучения; анализировать поставщиков образовательных услуг по заданным критериям; планировать бюджет обучения; оценивать эффективность обучения; обосновывать необходимость использования технологии assessment-center, проектировать подготовку и реализацию технологии; разрабатывать состав компенсационного пакета для конкретной должности и ситуации; оценивать эффективность пакета и системы компенсаций.

Владет: технологией планирования набора и отбора персонала; технологией планирования процесса адаптации персонала; технологией планирования обучения персонала; технологией планирования развития управленческого персонала; технологией разработки компенсационного пакета.

Тип (форма) задания: аналитический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 4

На примере конкретной организации по вашему выбору проанализировать эффективность управления человеческими ресурсами и предложить рекомендации по совершенствованию технологий управления персоналом. Осуществить экономическую оценку эффективности предложенных рекомендаций.

Критерии оценки:

1. Дано корректное, полное описание системы управления персоналом организации (3 балла).
2. Проанализировано качество применения технологии планирования найма персонала с учетом требований трудового законодательства (3 балла)
3. Проанализировано качество управления адаптацией персонала (3 балла).
4. Проанализированы социальная и экономическая эффективности компенсационной политики (3 балла).
5. Предложено не менее трех рекомендаций по корректировке технологических подходов к управлению персоналом (3 балла).

Интервал зачетных баллов: 10-15

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал оценок. При получении оценки менее минимальной в указанном интервале предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56.