

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»
для обучающихся 2024 года поступления
по образовательной программе
38.03.02 Менеджмент,
направленность (профиль) Управление в здравоохранении
(бакалавриат),
форма обучения очно-заочная
на 2026-2027 учебный год**

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля на занятиях (ТК), оценки самостоятельной работы обучающихся (СР), проведения промежуточной аттестации (ПА), позволяющие проверить сформированность у обучающихся предусмотренных программой дисциплины знаний (з) / умений (у) / навыков (н) (ЗУН):

УК-3.1.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	з-1. Знает методы управления и процессы адаптации и процедуры оценки персонала

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1	Модуль 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Модульная единица 1. Место	1. Установите соответствие	Установите соответствие между терминами и их определениями.	оценка производительности – периодический процесс анализа	да	да	нет

	и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.		Термины: 1. оценка производительности 2. найм и отбор 3. обучение и развитие 4. управление талантами Определения: А. периодический процесс анализа результатов и эффективности работы сотрудников Б. процесс поиска, привлечения и выбора кандидатов на вакантные должности В. способы повышения квалификации, развития знаний и навыков сотрудников Г. стратегия по выявлению, развитию и удержанию ключевых сотрудников организации	результатов и эффективности работы сотрудников найм и отбор – процесс поиска, привлечения и выбора кандидатов на вакантные должности обучение и развитие – способы повышения квалификации, развития знаний и навыков сотрудников управление талантами - стратегия по выявлению, развитию и удержанию ключевых сотрудников организации			
		2. Вопросы с развернутым ответом	Процедура определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их	аттестация	да	нет	да

			деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности				
--	--	--	---	--	--	--	--

УК-3.2.1. Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2.1. Умеет действовать в духе сотрудничества, проявлять уважение к мнению и культуре других, принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации	у-1. Умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1.	Модуль 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Модульная единица 1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием. Модульная единица 2. Принципы управления человеческими ресурсами.	1. Установите последовательность	Установите правильную последовательность этапов процесса найма. 1) интервью с кандидатами 2) определение требований к должности 3) оценка резюме 4) предложение о работе	2) определение требований к должности 3) оценка резюме 1) интервью с кандидатами 4) предложение о работе	да	да	нет
		1.	В компании принят	адаптация	да	нет	да

	Модульная единица 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления человеческими ресурсами. Модульная единица 4. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Модульная единица 5. Анализ кадрового потенциала. Модуль 2. Основы управления человеческими ресурсами. Модульная единица 6. Перемещения, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Модульная единица 7. Подбор персонала и профориентация. Модульная единица 8. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Модульная единица 9. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Модульная единица 10. Профессиональная и организационная адаптация	Ситуационные задачи/кейсы	новый сотрудник. В первый месяц для него организовали вводный инструктаж, назначили наставника, постепенно усложняют задачи и регулярно собирают обратную связь о том, как он чувствует себя в коллективе и на рабочем месте. Как называется этот процесс, направленный на вхождение сотрудника в организацию?				
--	---	---	---	--	--	--	--

	персонала. Модульная единица 11. Конфликты в коллективе. Модульная единица 12. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.						
--	---	--	--	--	--	--	--

УК-3.3.1. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия методами оценки своих действий, планирования и управления временем

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3.1. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия методами оценки своих действий, планирования и управления временем	н-1. Имеет навык (опыт деятельности) использования инструментов развития сотрудников через оценку результатов их деятельности

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1	Модуль 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Модульная единица 1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие методы оценки сотрудников могут быть использованы для определения их сильных и слабых сторон?	1) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб 2) соотношение результатов деятельности	да	да	нет

			1) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб 2) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом 3) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений организации 4) фиксацию нарушений трудовой дисциплины работниками 5) учет только количественных показателей документооборота кадровой службы 6) исключение влияния деятельности кадровых служб на общие результаты организации	кадровых служб с итогами деятельности организации в целом 3) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений организации			
		2. Вопросы с развернутым ответом	Как называется краткий документ, в котором соискатель систематизирует	резюме	да	нет	да

			сведения об образовании, опыте работы, компетенциях и достижениях для представления работодателю?				
--	--	--	---	--	--	--	--

ПК-3.1.1. Знает современные формы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-3.1.1. Знает современные формы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	3-1. Знает методы управления развития системы управления персоналом организации

№	Раздел(ы), подразделы(ы) дисциплины (модули, модульные единицы), формирующий(е) данный ЗУН	Тип задания	Содержание задания	Правильный ответ	Для какого вида контроля предназначен		
					ТК	СР	ПА
1	Модуль 1. Введение в управление человеческими ресурсами. Модульная единица 1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.	1. Выбор нескольких правильных ответов	Выберите три верных ответа из шести. Какие методы оценки сотрудников могут быть использованы для определения их сильных и слабых сторон? 1) оценка 360 градусов 2) самооценка 3) изучение финансовых	1) оценка 360 градусов 2) самооценка 4) стандартизированные тесты	да	да	нет

			отчетов организации 4) стандартизированные тесты 5) анализ личного профиля компании в социальных сетях 6) визуальная оценка рабочего места без общения				
		2. Вопросы с развернутым ответом	Как называется систематизированный документ, в котором работодатель фиксирует ключевые обязанности, требования и условия по конкретной должности?	должностная инструкция	да	нет	да

2. Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

1. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия.
2. Анализ работы.
3. Виды и границы разделения труда.
4. Виды и формы подготовки кадров.
5. Виды организационных структур службы управления персоналом.
6. Высвобождение персонала.
7. Дисциплинарные взыскания.
8. Задачи и виды профориентации персонала.
9. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом.
10. Индивидуальное планирование деловой карьеры.
11. Концепция «куда, почему, что, кому, когда».
12. Методы обучения персонала.
13. Методы оценки деятельности сотрудников.
14. Методы управления конфликтами в коллективе.

15. Мотивация и стимулы.
16. Насилие на рабочем месте.
17. Несчастные случаи на рабочем месте.
18. Организационное планирование карьеры.
19. Организация работы по адаптации персонала.
20. Основные подходы к оценке эффективности управления персоналом.
21. Отбор и наем персонала.
22. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
23. Оценочное интервью.
24. Переговорный процесс между работодателем и профсоюзом.
25. Планирование и организация работы с кадровым резервом.
26. Планирование потребности в персонале.
27. Повышение квалификации и его отличие от других видов обучения.
28. Понятие и виды мотивации.
29. Понятие и источники подбора персонала.
30. Понятие и сущность принципов управления персоналом.
31. Понятие и участники трудовых отношений.
32. Понятие, содержание и структура информационного обеспечения управления персоналом.
33. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии.
34. Признание и похвала.
35. Принципы построения системы управления персоналом.
36. Программы обеспечения безопасности труда и поддержания здоровья сотрудников.
37. Система вознаграждения персонала организации.
38. Содержание оценки кадрового потенциала.
39. Стили поведения в конфликтных ситуациях.
40. Стратегия управления персоналом.
41. Сущность и виды адаптации персонала.
42. Сущность и понятие конфликта.
43. Сущность и структура затрат предприятия на персонал.
44. Технология подбора персонала.
45. Требования к переподготовке сотрудников.
46. Трудовые споры.
47. Трудоустройство и работа в коллективе.

- 48. Управление перемещением персонала.
- 49. Факторы среды управления персоналом.
- 50. Функции управления персоналом.

3. Пример билета для промежуточной аттестации (собеседование)

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Волгоградский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление в здравоохранении»

Учебный год: 2026-2027

Экзаменационный билет № 1

- 1. Понятие и сущность принципов управления персоналом. Функции управления персоналом.
- 2. Методы оценки деятельности сотрудников. Оценка 360 градусов.
- 3. Экзаменационная задача. В компании принят новый сотрудник. В первый месяц для него организовали вводный инструктаж, назначили наставника, постепенно усложняют задачи и регулярно собирают обратную связь о том, как он чувствует себя в коллективе и на рабочем месте. Как называется этот процесс, направленный на вхождение сотрудника в организацию?

Заведующий кафедрой С.Ю. Соболева

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине доступен в ЭИОС ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

Рассмотрено на заседании кафедры экономики и менеджмента им. Н.П. Григоренко, протокол от «02»июня 2026 г. № 11.

Заведующий кафедрой



С.Ю. Соболева