

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев М.Д.Миллионщикова

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2026 10:31:26

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52db07971a86865a582519fa4504cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»**

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«27» 05 2026г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

Д.Ш. Алихаджиева

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление человеческими ресурсами

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Менеджмент организации»

Квалификация

Бакалавр

Составитель

(подпись)

Э.Д. Бакашев

Грозный – 2026

ПАСПОРТ

ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление человеческими ресурсами

(наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Система управления человеческими ресурсами	ОПК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
2.	Система управления персоналом организации.	ОПК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
3.	Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации.	ПК-5 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.5 ПК-5.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
4.	Организация системы, адаптации, обучения и оценка персонала	ПК-5 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-5.5 ПК-5.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по решению определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы рефератов
3	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала дисциплины	Вопросы к зачету. Комплект билетов к зачету

Вопросы для собеседования

1. Концепции и система управления персоналом организации:

1. Управление человеческими ресурсами: понятие, содержание, цели и функции
2. Человеческие ресурсы компании как объект управления
3. История формирования научных представлений об УЧР
4. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.
5. Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание
6. Вознаграждение персонала и оплата труда: сущность, цели, формы и системы
7. Особенности оплаты труда топ-менеджмента компании
8. Планирование фонда заработной платы компании

2. Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента:

1. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
2. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
3. Цели и задачи управления персоналом.
4. Стратегия управления человеческими ресурсами

3. Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации:

1. Кадровая политика и её основные элементы.
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
3. Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Источники, методы и критерии найма персонала.

4. Адаптация и оценка персонала:

1. Адаптация новых работников.
2. Понятие и типология адаптации персонала
3. Этапы процесса адаптации персонала и виды адаптационных программ
4. Система оценки (аттестация) кадров.
5. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании.
6. Управление рабочей группой.

5. Система оценки и обучения персонала:

1. Деловая оценка персонала.
2. Методы оценок персонала.
3. Этапы обучения персонала

Критерии оценки знаний студента на собеседовании:

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

Оценка «хорошо» – выставляется студенту, если он твердо знает материал,

грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

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

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания на практике.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Понятие и сущность управления человеческими ресурсами
2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами
3. Теории управления человеческими ресурсами
4. Методология формирования и управления человеческими ресурсами
5. Система управления человеческими ресурсами
6. Стратегия и политика управления персоналом
7. Набор, отбор и найм персонала
8. Адаптация персонала
9. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
10. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации.
11. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
12. Формы и методы обучения персонала
13. Деловая оценка и аттестация персонала как компоненты диагностики персонала
14. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
15. Оплата труда персонала
16. Управление конфликтами и стрессами
17. Оценка результатов деятельности персонала организации
18. Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Оценка за реферат выставляется по четырёхбалльной системе:

«отлично» – выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению;

«хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении;

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата;

«неудовлетворительно» – реферат выпускником не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА

Институт цифровой экономики и технологического предпринимательства

Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

Вопросы к экзамену по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Вопросы к экзамену

1. Управление человеческими ресурсами: понятие, содержание, цели и функции
2. Человеческие ресурсы компании как объект управления
3. История формирования научных представлений об УЧР
4. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.
5. Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание
6. Вознаграждение персонала и оплата труда: сущность, цели, формы и системы
7. Планирование фонда заработной платы компании
8. Кадровая политика и её основные элементы.
9. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
10. Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
11. Источники, методы и критерии найма персонала.
12. Понятие и этапы карьеры.
13. Высвобождение персонала.
14. Адаптация новых работников.
15. Понятие и типология адаптации персонала
16. Этапы процесса адаптации персонала и виды адаптационных программ
17. Адаптационные технологии (методы, процедуры)
18. Система оценки (аттестация) кадров.
19. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала
20. Управление рабочей группой.

21. Деловая оценка персонала
22. Методы оценок персонала.
23. Этапы подготовки обучения персонала
24. Методы активного обучения персонала

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ)

Критерии оценки знаний студента на экзамене:

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

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

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

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания на практике.

Критерии оценки знаний студента на зачете:

«Зачтено» выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

«Не зачтено» – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

Комплект билетов к экзамену

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова

Институт "ЦЭимТП"

Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"

Билет № 1

1. Высвобождение персонала.
2. Адаптация новых работников.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова

Институт "ЦЭимТП"

Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"

Билет № 2

1. Кадровая политика и её основные элементы.
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова

Институт "ЦЭимТП"

Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"

Билет № 3

1. Понятие и типология адаптации персонала
2. История формирования научных представлений об УЧР

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 4

1. Методы активного обучения персонала
2. Деловая оценка персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 5

1. Понятие и этапы карьеры.
2. Этапы подготовки обучения персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 6

1. Этапы подготовки обучения персонала
2. Управление человеческими ресурсами: понятие, содержание, цели и функции

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 7

1. Адаптационные технологии (методы, процедуры)
2. Управление рабочей группой.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 8

1. История формирования научных представлений об УЧР
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 9

1. Планирование фонда заработной платы компании
2. Управление рабочей группой.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 10

1. Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание
2. Управление рабочей группой.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 11

1. История формирования научных представлений об УЧР
2. Высвобождение персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 12

1. Адаптационные технологии (методы, процедуры)
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 13

1. Управление рабочей группой.
2. Деловая оценка персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 14

1. Управление рабочей группой.
2. Человеческие ресурсы компании как объект управления

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 15

1. Адаптация новых работников.
2. Высвобождение персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 16

1. Этапы процесса адаптации персонала и виды адаптационных программ
2. Методы оценок персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 17

1. Источники, методы и критерии найма персонала.
2. Методы оценок персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 18

1. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.
2. Методы оценок персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 19

1. Система оценки (аттестация) кадров.
2. Этапы подготовки обучения персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 20

1. Адаптация новых работников.
2. Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 21

1. Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание
2. Методы активного обучения персонала

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 22

1. Адаптация новых работников.
2. Система оценки (аттестация) кадров.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 23

1. Источники, методы и критерии найма персонала.
2. Кадровая политика и её основные элементы.

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова
Институт "ЦЭимТП"
Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"
Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"
Билет № 24

1. Адаптация новых работников.
2. Планирование фонда заработной платы компании

Подпись преподавателя _____ Подпись заведующего кафедрой _____

Грозненский государственный нефтяной технический университет им.акад. М.Д. Миллионщикова

Институт "ЦЭимТП"

Специальность "38.03.02" Семестр "3,7"

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами"

Билет № 25

1. Управление человеческими ресурсами: понятие, содержание, цели и функции
2. Этапы подготовки обучения персонала

Подпись преподавателя_____ **Подпись заведующего кафедрой**_____
