

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев М.Д.Миллионщикова

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.09.2026 13:21:40

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)

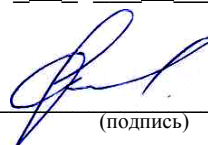
УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

« 07 » 05 2026г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

Д.Ш. Алихаджиева


(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

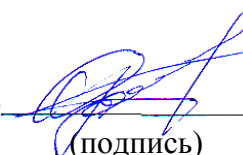
Направленность (профиль)

«Менеджмент организации»

Квалификация

Магистр

Составитель (и)


(подпись)

Э.Д. Бакашев

Грозный – 2026

ПАСПОРТ

ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Система управления трудовыми ресурсами	ПК-1 ПК-1.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
2.	Трудовые ресурсы: формирование и использование.	ПК-1 ПК-1.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
3.	Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов	ПК-1 ПК-1.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
4.	Обеспечение кадрами и их использование на уровне организаций	ПК-1 ПК-1.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
5	Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ПК-1 ПК-1.5	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
6	Кадровая безопасность	ПК-1 ПК-1.5	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. *Система управления трудовыми ресурсами:*
 1. Объект и субъект управления.
 2. Цели и задачи управления.
 3. Органы управления трудовыми ресурсами.
 4. Функционально-обеспечивающие подсистемы.
 5. Региональные особенности управления трудовыми ресурсами

2. *Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов:*
 1. Понятия «человеческий капитал» и «трудовой потенциал».
 2. Трудовой потенциал общества – понятие и основные компоненты.
 3. Образовательные, профессиональные и квалификационные характеристики.
 4. Профессионализм, компетенция и квалификация трудовых ресурсов.
 5. Человеческий капитал – содержание понятия и связь с качеством рабочей силы.
 6. Инвестиции в человеческий капитал.

3. *Обеспечение кадрами и их использование на уровне организаций:*
 1. Кадровое обеспечение организации.
 2. Показатели численности и состава работников организации.
 3. Конкурсный отбор и найм работников.
 4. Технология трудоустройства: поиск организации, составлении резюме, прохождение собеседования.
 5. Основные задачи планирования трудовых ресурсов.
 6. Прогнозирование численности состава трудовых ресурсов.

4. *Оценка эффективности использования трудовых ресурсов:*
 1. Условия и факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
 2. Научно-технические, организационные экономические и социальные факторы повышения эффективности и использования трудовых ресурсов.
 3. Классификация и характеристика резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
 4. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
 5. Эффективность использования трудовых ресурсов и качество трудовой жизни.

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. Сравнительная характеристика качества рабочей силы России и за рубежом.
2. Экономические и социальные последствия привлечения иностранной рабочей силы.
3. Теория человеческого капитала.
4. Теория инвестиций в человеческий капитал.
5. Демографический фактор в перспективах экономического роста.
6. Проблемы старения трудового потенциала России.
7. Качество рабочих мест и развитие качественных характеристик трудовых ресурсов.
8. Методологические проблемы прогнозирования профессионального состава.
9. Развитие нестандартных форм занятости.
10. Формы и методы управления занятостью в рыночных условиях.
11. Особенности зарубежных моделей занятости.
12. Программы содействия занятости населения.
13. Основные задачи прогнозирования и планирования численности и состава трудовых ресурсов.
14. Разработка балансов трудовых ресурсов.
15. Нестандартные формы регулирования численности (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг) и их значение в решении кризисных проблем.
16. Выявление резервов экономии рабочей силы в организациях.
17. Рационализация численности работников

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Оценка за реферат выставляется по четырём балльной 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 зачету по дисциплине
«Управление трудовыми ресурсами»**

Вопросы к зачету

1. Объект и субъект управления.
2. Цели и задачи управления.
3. Органы управления трудовыми ресурсами.
4. Функционально-обеспечивающие подсистемы.
5. Региональные особенности управления трудовыми ресурсами
6. Понятия «человеческий капитал» и «трудовой потенциал».
7. Трудовой потенциал общества – понятие и основные компоненты.
8. Образовательные, профессиональные и квалификационные характеристики.
9. Профессионализм, компетенция и квалификация трудовых ресурсов.
10. Человеческий капитал – содержание понятия и связь с качеством рабочей силы.
Инвестиции в человеческий капитал.
11. Кадровое обеспечение организации.
12. Показатели численности и состава работников организации.
13. Конкурсный отбор и найм работников.
14. Технология трудоустройства: поиск организации, составлении резюме, прохождение собеседования.
15. Основные задачи планирования трудовых ресурсов.
16. Прогнозирование численности состава трудовых ресурсов.
17. Условия и факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
18. Научно-технические, организационные экономические и социальные факторы повышения эффективности и использования трудовых ресурсов.
19. Классификация и характеристика резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
20. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
21. Эффективность использования трудовых ресурсов и качество трудовой жизни.

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 зачету

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №1

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Понятия «человеческий капитал» и «трудовой потенциал».
2. Трудовой потенциал общества – понятие и основные компоненты.
3. Научно-технические факторы повышения эффективности трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №2

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Показатели численности и состава работников организации.
2. Конкурсный отбор и найм работников.
3. Технология трудоустройства на предприятии

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №3

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
2. Эффективность использования трудовых ресурсов и качество трудовой жизни.
3. Социальные факторы повышения эффективности трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №4

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Объект и субъект управления.
2. Образовательные, профессиональные и квалификационные характеристики.
3. Основные задачи планирования трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №5

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Цели и задачи управления.
2. Профессионализм, компетенция и квалификация трудовых ресурсов.
3. Прогнозирование численности состава трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №6

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Органы управления трудовыми ресурсами.
2. Человеческий капитал – содержание понятия и связь с качеством рабочей силы.
3. Условия и факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №7

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Функционально-обеспечивающие подсистемы.
2. Инвестиции в человеческий капитал.
3. Организационно-экономические факторы эффективности трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №8

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП группа семестр

1. Региональные особенности управления трудовыми ресурсами
2. Кадровое обеспечение организации.
3. Классификация резервов повышения эффективности трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. академика М.Д. Миллионщикова**

БИЛЕТ №9

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами»
Институт ЦЭиТП **группа** **семестр**

1. Трудовой потенциал общества – понятие и основные компоненты.
2. Конкурсный отбор и найм работников.
3. Социальные факторы повышения эффективности трудовых ресурсов.

УТВЕРЖДАЮ:

«___» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

Преподаватель
