

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев М.Д.Миллионщикова

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.09.2026 10:43:56

Уникальный программный ключ:

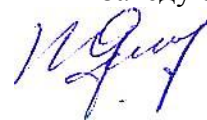
236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52dbcd7971a86865a582519fa4504cc

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 2025г., протокол № 9
Заведующий кафедрой



И.И. Идилов

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление человеческими ресурсами

(наименование дисциплины)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Управление малым бизнесом»

Квалификация

Бакалавр

Составитель (и)



(подпись)

Э.Д. Бакашев

Грозный – 2025

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 трудовыми ресурсами	ОПК-3 ОПК-3.3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
2.	Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов	ОПК-3 ОПК-3.3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
3.	Обеспечение кадрами и их использование на уровне организаций	ОПК-3 ОПК-3.3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
4.	Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	ОПК-3 ОПК-3.3	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. Место и роль УЧР в системе управления организацией.
2. Основные понятия и определения УЧР
3. Трудовой потенциал и ее структура
4. Основные качественные характеристики трудового потенциала
5. Концепция управления человеческих ресурсов
6. Идея минимизации затрат в наемную рабочую силу
7. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
8. Сущность, содержание управления персоналом
9. Принципы управления персоналом
10. Цели и задачи управления персоналом.
11. Стратегия управления персоналом.
12. Элементы стратегии УП
13. Виды стратегий УП
14. Управление персоналом в американском менеджменте.
15. Управление персоналом в японском менеджменте.
16. Кадровая политика и её основные элементы.
17. Суть кадровой политики

18. Типы кадровой политики
19. Элементы кадровой политики
20. Должностная инструкция
21. Особенности подбора и расстановки кадров
22. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
23. Виды кадрового планирования и расчет численности
24. Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
25. Источники, методы и критерии найма персонала.
26. Понятие и этапы карьеры.
27. Карьерные этапы
28. Виды трудовых перемещений
29. Функции трудовых перемещений
30. Кадровый резерв виды и понятия
31. Высвобождение персонала.
32. Адаптация новых работников.
33. Система оценки (аттестация) кадров.
34. Проблемы оценки персонала
35. Аттестация персонала
36. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании
37. Управление рабочей группой.
38. Кадровые службы предприятия.

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. академика М.Д.
Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами

Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Место и роль УЧР в системе управления организацией.
2. Основные понятия и определения УЧР
3. Трудовой потенциал и ее структура

УТВЕРЖДАЮ:

«____» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №2

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Управление персоналом в американском менеджменте.
2. Управление персоналом в японском менеджменте.
3. Кадровая политика и её основные элементы.

УТВЕРЖДАЮ:

« _____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №3

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Основные качественные характеристики трудового потенциала
2. Суть кадровой политики
3. Высвобождение персонала.

УТВЕРЖДАЮ:

« _____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №4

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Карьерные этапы
2. Виды трудовых перемещений
3. Функции трудовых перемещений

УТВЕРЖДАЮ:

« _____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №5

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Концепция управления человеческих ресурсов
2. Типы кадровой политики
3. Кадровый резерв виды и понятия

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №6

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Идея минимизации затрат в наемную рабочую силу
2. Элементы кадровой политики
3. Высвобождение персонала.

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №7

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Сущность, содержание и принципы управления персоналом.
2. Должностная инструкция
3. Адаптация новых работников.

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №8

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Виды стратегий УП
2. Понятие и этапы карьеры.
3. Кадровые службы предприятия.

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №9

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Элементы стратегии УП
2. Источники, методы и критерии найма персонала.
3. Управление рабочей группой.

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №10

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Стратегия управления персоналом.
2. Профорientация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
3. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №11

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Цели и задачи управления персоналом.
2. Виды кадрового планирования и расчет численности
3. Аттестация персонала

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №12

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Принципы управления персоналом
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
3. Проблемы оценки персонала

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой

БИЛЕТ №13

Дисциплина _____ Управление человеческими ресурсами
Институт _____ ЦЭиТП _____ специальность _____ семестр _____

1. Сущность, содержание управления персоналом
2. Особенности подбора и расстановки кадров
3. Система оценки (аттестация) кадров.

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 20 ____ г.

Зав. кафедрой
