Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____Смирнов Е.Н.
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

_____Б.1.В.27 Современные технологии работы с персоналом _____
(шифр и наименование дисциплины)

_____38.03.03 Управление персоналом_____
(код и наименование направления подготовки)

_____-_____
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:

_старший преподаватель__ _____ В.В. Овсянникова
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Современные технологии работы с персоналом
(наименование дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики*	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом	**Тема 1.** Применение цифровых технологий в HR-менеджменте.	7
		Тема 2. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ)	7
2	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	**Тема 3.** Smart-менеджмент и формирование HR-бренда.	7
		Тема 4. Современные технологии мотивации персонала и управления организационным поведением персонала.	7
3	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	**Тема 5.** HR-стратегии в условиях изменений.	7
		Тема 6. Современные технологии управления персоналом.	7

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контро-лируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-2. Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом	ИДК-1$_{ПК-2}$ Собирает информацию о потребностях организации в персонале	**Тема 1.** Применение цифровых технологий в HR-менеджменте.	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 2. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ)	Собеседование (устный опрос), тест
2	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИДК-1$_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала	**Тема 3.** Smart-менеджмент и формирование HR-бренда.	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
		ИДК-2$_{ПК-3}$ Организует и проводит аттестацию персонала	**Тема 4.** Современные технологии мотивации персонала и управления организационным поведением персонала.	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
4	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ИДК-1$_{ПК-7}$ Организует и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала ИДК-2$_{ПК-7}$ Организует обучение персонала	**Тема 5.** HR-стратегии в условиях изменений.	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 6. Современные технологии управления персоналом.	Собеседование (устный опрос), тест, реферат, контрольная работа

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
4-5	Ответ представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет понятийно-категориальным аппаратом и т.п.)
3-4	Ответ представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
1-2	Ответ представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)

0	Ответ представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 4 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2,0 – 1,8	Оценка «отлично» выставляется, если тест решен полностью, в представленном решении обоснованно получен правильный ответ
1,7 – 1,5	Оценка «хорошо» выставляется, если тест решен на 80%, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена вычислительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, и, возможно, приведшая к неверному ответу.
1,4 – 1,2	Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тест решен частично
1,1 - 0	Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если решение неверно или отсутствует

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
15,0 – 13,5	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет понятийно-категориальным аппаратом и т.п.)
13,4 – 11,3	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
11,2 – 9,0	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени категориальным аппаратом и т.п.)
8,9 - 0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1 и 2» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)[2]	Критерий оценивания
10 – 9,0	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные расчеты и пояснения к ним составляют 90-100%)
8,9 – 7,5	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные расчеты и пояснения к ним составляют 75-89%)
7,4 – 6,0	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные расчеты и пояснения к ним составляют 60-74%)
5,9 - 0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные расчеты и пояснения к ним составляют менее чем 60%)

Таблица 7 - Примерный перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Современные технологии работы с персоналом» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- собеседование (устный опрос);
- тест;
- реферат;
- контрольная работа по смысловым модулям (ТМК)

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 100 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования, тестов и решения разноуровневых задач и заданий по каждой теме дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 5 баллов по каждой теме.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 2 балла по каждой теме.

Реферат – это средство проверки умений применять полученные знания в ходе самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Во введении к теме обосновывается ее выбор: указывается на актуальность для науки и практики, личную заинтересованность, степень разработанности темы в целом и отдельных ее вопросов. В содержании особое внимание уделяется понятийному аппарату. Определения соответствующих понятий и категорий четко формулируются, т.к. они составляют «несущую конструкцию» научной дисциплины, от их интерпретации зависит изложение последующего материала и выводы.

Обучающийся должен делать ссылки на все цитируемые (прямо или косвенно), а также анализируемые источники, с указанием номеров страниц. Это способствует приобретению навыков работы с источниками, оформления научно-справочного аппарата, формирует установку на неприемлемость плагиата и свидетельствует о научной добросовестности. Отсутствие этого расценивается, как показатель незнания этого массива либо неумения пользоваться материалами.В содержании работы обучающийся должен показать умение применять эмпирические и теоретические методы исследования, соединять теорию и практику. Это означает, что теоретические положения и выводы должны быть дополнены подтверждающими или опровергающими их фактами. Фактический материал может быть взят из специализированных изданий, аналитических обзоров и т.д. Использование схем, таблиц, диаграмм, графиков обогащает работу. В заключении реферата суммируются основные выводы, указываются перспективы дальнейшей разработки рассмотренных проблем.

Объем работы 10-15 страниц. Работа должна быть набрана компьютерным способом (шрифт 14, полуторный интервал). На каждой странице работы соблюдаются поля (со всехсторон 20 мм). Первый лист – титульный, на нем указываются министерство, университет, кафедра, тема реферата;

фамилия, имя, отчество, группа студента. На следующей после титульного листа странице располагается оглавление – план работы с указанием страниц, на которых помещается указанный в том или ином пункте плана текст. В конце работы обязательно приводится список использованной литературы. Максимальное количество баллов за выполнение реферата составляет 15 баллов по темам 1 и 5 смыслового модуля.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 10 баллов (ТМК 1, 2).

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Проектирование трудовых процессов» приведена в таблице 8.

Таблица 8 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Реферат	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретические и методологические основы формирования современных кадровых технологий»	10	15	4	10	39
Смысловой модуль 2 «Современные технологии подбора, адаптации, обучения и управления персоналом»	15	30	6	10	61
Итого:	25	45	10	20	100

Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные технологии работы с персоналом» осуществляется в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки ВО.

Дифференцированный зачет, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Современные технологии работы с персоналом», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Знания студента оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий.

Таблица 9 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу						**Максимальная сумма баллов**
Смысловой модуль 1			**Смысловой модуль 2**			
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	
7	**17**	**31**	**7**	**17**	**21**	**100**

Примечание. Т1, Т2, … Т6– номера тем соответствующих смысловых модулей

Примеры типовых контрольных заданий

Типовые тестовые задания:

1. *По отношению к мотивам безопасности предыдущими мотивами является:*
   a. мотивы подчинения;
   b. мотивы удовлетворения;
   c. мотивы приобретения;
   d. мотивы риска;
   e. мотивы энергосбережения.
2. *Усиление мотивов удовлетворения будет способствовать:*
   a. усилению мотивов приобретения, подчинения и ослаблению мотивов энергосбережения;
   b. усилению мотивов энергосбережения, приобретения и безопасности;
   c. усилению мотивов безопасности, ослаблению мотивов энергосбережения и приобретения;
   d. ослаблению мотивов подчинения, приобретения и усилению мотивов энергосбережения;
   e. усилению мотивов безопасности, приобретения и ослаблению мотивов энергосбережения.
3. *Сбой, снижающий эффективность функционирования системы управления организацией, называется:*
   a. мотивационной катастрофой;
   b. мотивационной ошибкой;
   c. мотивационной неудачей;
   d. мотивационным эффектом;
   e. мотивационной бифуркацией.
4. *Г. Лица с выраженным ригидным типом характера предрасположены к сбоям по типу:*
   a. когнитивного диссонанса;
   b. конфликта мотивов;
   c. градиента цели;
   d. эффекта Карпентьера;
   e. репродуктивного торможения.

Примеры практических заданий:

При оценке качества мотивации персонала в организации были получено следующее значение силы действия мотивов: MA (0); ME (-5); MS (2); MD (5); MP (0). На основании полученных результатов сделать прогноз изменений в организационном поведении персонала организации и предложить набор стандартных мероприятий для приведения в структуры мотивационного комплекса трудовой деятельности в пределы допустимых отклонений от оптимума.

Деловая/ролевая игра:

«Оценка профессиональной пригодности кандидатур на должность руководителя службы персонала с помощью современных технологий»

Цель задания. На основе анализа документальных данных, результатов психодиагностики личностных качеств и изучения предыдущего опыта работы следует выбрать из четырёх кандидатур на должность руководителя службы персонала наиболее приемлемую в свете проводимой организацией кадровой политики.

Условия проведения деловой игры. Лица, изучающие проблемы формирования кадровой политики организации оценки, условно, действуют как группа экспертов, осуществляющих анализ профессиональной пригодности и стратегической перспективности кандидатур. Решения выносятся ими в коллегиальной форме абсолютным большинством голосов. В необходимых

случаях проводится повторное голосование по двум предложениям, поддержанным наибольшим числом экспертов.

Функции руководителя деловой игры. Руководитель деловой игры обязан объяснить всем участникам порядок и правила действий. После этого он принимает участие в игре как один из экспертов, обладающих правом «вето», если принимается заведомо неправильное решение. Вынесение «вето» должно быть обязательно аргументированным.

Порядок проведения деловой игры. При оценке профессиональной пригодности кандидатур по согласованию с участниками деловой игры используется одна из двух изложенных ниже стратегий развития организации.

Ситуация 1. Основная сфера деятельности фирмы — продажа недвижимости. Это высокоэффективная, динамично развивающаяся организация, обеспечивающая персоналу конкурентный уровень оплаты труда. Слабые места в её деятельности — высокая текучесть кадров, частые межличностные конфликты среди персонала, безуспешные попытки вступить в деловые связи с зарубежными партнёрами. Имеются предложения зарубежных партнёров из Государства Израиль и Соединённых Штатов

Америки по сотрудничеству на принципах франчайзи.

Ситуация 2. Основная сфера деятельности фирмы — эксклюзивный туризм. Фирма занимает лидирующее положение в своём сегменте рынка. Персонал фирмы имеет высокую квалификацию и большой практический опыт. Слабые места в её деятельности — консерватизм в решении производственных проблем, отсутствие перспектив развития в данном качестве, медленная адаптация к новым условиям. Оплата труда персонала выше средней по отношению к предприятиям-конкурентам. К сотрудничеству с фирмой проявляют интерес страны Ближнего Востока, в том числе Объединённые Арабские Эмираты, Государство Катар, Королевство Бахрейн, Государство Кувейт и Государство Израиль.

После выбора ситуации участники деловой игры работают в соответствии со сценарием её отдельных этапов.

Тематика эссе:

1. Виды стратегий вознаграждения специалистов в области продаж и работы с клиентами.
2. Комбинированные схемы переменного вознаграждения как эволюционный вариант развития стимулирующих выплат.
3. Опционы как вариант долгосрочной программы вознаграждения: их преимущества/ограничения и условия применения.
4. Функции руководителей организации в использование современных технологий управления персоналом.
5. Схемы оплаты по результатам для рабочих.

Тематика рефератов:

1. Мотивы безопасности и их влияние на трудовое поведение персонала.
2. Диагностика методов стимулирования труда.
3. Как влияет социальный пакет на трудовое поведение персонала организации.
4. Причины актуализации противоугнетающих связей в мотивационном комплексе трудовой деятельности персонала.
5. Прогноз трудового поведения персонала организации при изменениях в системе стимулирования их труда.

Тематика докладов:

1. Гендерные различия и их использование в системе управления персоналом.
2. Коррупция в системе управления персоналом организации и пути её ослабления на основе использования современных цифровых технологий.
3. Особенности мотивации труда российского персонала в режиме удалённого рабочего места.
4. Современные технологии коррекции системы мотивации труда.

5. Эйджизм в современном менеджменте и его актуализация при использовании цифровых технологий.

Перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Анализ уровня лояльности и приверженности персонала организации
2. Анализ конфликтной среды в конкретной организации на основе просмотра личных аккаунтов в социальных сетях.
3. Анализ эффективности использования организацией различных видов обучения персонала
4. Астрологическая классификация типов личности и ее использование в системе аудита персонала
5. Влияние цифровых технологий на формирование корпоративной культуры в организациях.
6. Возможности графологии в системе оценки профессиональной пригодности персонала
7. Выявить наиболее характерные сбои в трудовом поведении персонала конкретной организации на основе использования теста «Мотивация».
8. Диагностика ограничений в персональном развитии конкретного работника из слабых навыков практического использования цифровых технологий.
9. Диагностика профессиональной пригодности персонала
10. Диагностика системы мотивации персонала в организации
11. Диагностика соответствия мотивационного комплекса работника применяемой в организации системе мотивации трудовой деятельности персонала
12. Использование в аудите персонала организации типологии Э.Кречмера
13. Использование методики MMPI для оценки профессиональной пригодности персонала
14. Использование методов психодиагностики личностных качеств персонала в системе расстановки кадров
15. Использование теста М.Люшера для оценки профессиональной пригодности персонала
16. Использование теста Т.Лири для оценки профессиональной пригодности персонала
17. Использования типологии К.Юнга в системе аудита персонала
18. Манипуляции с мотивационным комплексом трудовой деятельности.
19. Маркетинговые инструменты в системе управления персоналом организации.
20. Методика составления вопросов для проведения оценочного собеседования
21. Методы поиска аутсайдеров на основе данных социальных сетей.
22. Методы распространения полезных для организации слухов с помощью цифровых технологий.
23. Определить ошибки руководителя в мотивации трудовой деятельности персонала конкретной организации на основе использования теста «Мотивация».
24. Организационная культура и оценка ее влияния качество персонала организации
25. Основное содержание типологии суперчерт личности Г.Айзенка и возможности ее использования для проведения аудита персонала
26. Основные ошибки в организации проведения диагностики профессиональной пригодности персонала и методы их устранения
27. Основные ошибки, допускаемые в работе с персоналом.
28. Основные принципы и этапы диагностики трудовых навыков персонала
29. Основные стадии процедуры диагностики профессиональной пригодности персонала
30. Основные характеристики личности согласно типологии У.Шелдона
31. Основные характеристики социальных типов характера Э.Фромма
32. Основные цифровые технологии управления персоналом организации.
33. Основные этапы планирования карьеры и их основное содержание
34. Основные этапы проведения оценочного собеседования и их содержание
35. Особенности управления персоналом в ситуации его мультикультуризации.
36. Оценка кандидатов на вакантные рабочие места
37. Оценка потребности персонала в обучении
38. Правила вербального общения с персоналом.

39. Практическая эффективность использования физиогномики в системе диагностики профессиональной пригодности персонала
40. Применение системного подхода в аудите персонала
41. Процедура аттестации персонала и пути повышения ее эффективности
42. Развитие персонала на основе его обучения
43. Разработка эффективного коммуникационного обращения к персоналу для реальной организации с использованием общедоступных социальных сетей.
44. Региональные особенности рынка труда и их влияние на качество персонала организации
45. Системы контроля трудового поведения персонала с использованием цифровых технологий и их эффективность.
46. Ситуационный подход и его использование для оценки персонала
47. Сравнительная характеристика основных психодиагностических методик профессионального подбора кадров
48. Учёт индивидуально-психологических особенностей работников в процессе формирования позитивных моделей организационного поведения
49. Формирование кадровой политики и стратегии управления персоналом организации на основе аудита трудового потенциала
50. Целевые признаки персонала организаций и методики их on-line диагностики с помощью цифровых технологий.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)