Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 09:55:57
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

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 маркетингового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



Л.В. Балабанова

«11» февраля 2026

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.14 МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА

(наименование учебной дисциплины, практики)

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Магистерская программа: Международная экономика

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:

Профессор кафедры маркетингового менеджмента  Сардак Е.В.

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол №12

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
«Менеджмент персонала»
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины или практики

Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Тема 1. Менеджмент персонала в системе менеджмента предприятий.	3
	Тема 2. Менеджмент персонала как социальная система.	
	Тема 3. Формирование коллектива предприятия.	
	Тема 4. Сплоченность и социальное развитие коллектива.	
	Тема 6. Службы персонала: организация и функции.	
	Тема 8. Организация набора и отбора персонала. Тема 9. Деловое оценивание персонала предприятия. Тема 10. Управление процессом развития и движением персонала предприятия. Тема 11. Управление процессом высвобождения персонала. Тема 12. Социальное партнерство в предприятии.	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1$_{УК-3}$ Понимает и знает особенности формирования эффективной команды.	Тема 1. Менеджмент персонала в системе менеджмента предприятий.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 2. Менеджмент персонала как социальная система.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 1)
		Тема 6. Службы персонала: организация и функции.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 2)
		Тема 9. Деловое оценивание персонала предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 11. Управление процессом высвобождения персонала.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 12. Социальное партнерство в предприятии.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест (ТМК 3)
	ИД-2$_{УК-3}$ Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.	Тема 3. Формирование коллектива предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 4. Сплоченность и социальное развитие коллектива	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, Тест
		Тема 6. Службы персонала: организация и функции	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, Тест

	ИД-З$_{УК-3}$ Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	Тема 5. Кадровая политика предприятия	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 8. Организация набора и отбора персонала.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, тест
		Тема 10. Управление процессом развития и движением персонала предприятия.	Собеседование (устный опрос), разноуровневые задачи и задания, Тест

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1,5	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
1,5	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3	Задание выполнено на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
2	Задание выполнено на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1	Задание выполнено на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест» (ТМК 1, ТМК 2, ТМК 3)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 90-100% вопросов)
3-4	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 75-89% вопросов)
1-2	Тестовые задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 60-74% вопросов)
0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-59% вопросов)

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного 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 учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач и заданий
3.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4.	Тест (ТМК)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

Примеры типовых оценочных средств

1) *по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»*

1. Раскройте сущность и задачи делового оценивания персонала в современных условиях.
2. Решение каких управленческих проблем базируется на результатах деловой оценки персонала?
3. Назовите и охарактеризуйте требования к проведению деловой оценки персонала.
4. Назовите и охарактеризуйте основные виды деловой оценки персонала.

5. Охарактеризуйте методы выполнения процедур оценивания персонала.
6. Осветите такие методы определения конкретной величины оценки персонала предприятия, как: метод шкалирования, метод упорядочивания рангов, метод альтернативных характеристик.
7. Охарактеризуйте такие методы определения конкретной величины оценки персонала предприятия, как: метод попарного сравнения, метод принудительного распределения, метод эталона,
8. Осветите такие методы определения конкретной величины оценки персонала предприятия, как: метод заданной бальной оценки, матричный метод, оценка с помощью многоквадратной матрицы, методы ситуативной оценки.
9. Осветите направления и особенности оценивания труда специалистов.
10. Раскройте содержание оценивания труда руководителей.
11. Раскройте сущность аттестации работников предприятия. Назовите ее виды.
12. Охарактеризуйте процедуру проведения аттестации персонала предприятия.

2) по оценочному материалу «Тест»

1. Документ, который составляется при проведении аттестации и содержит объективную информацию о работнике: образование, стаж работы по специальности, на предприятии, в должности и т.д., - это:
1.1. Сертификат;
1.2. Аттестационный лист;
1.3. Аттестационный отзыв;
1.4. Отзыв-характеристика.
2. Текущая оценка качеств и навыков персонала - это:
2.1. Сертификация;
2.2. Тестирование;
2.3. Аттестация;
2.4. Все ответы верны.
3. Выделяют следующие виды аттестации работников:
3.1. Регулярная, нерегулярная;
3.2. Регулярная промежуточная, упрощенная, ориентированная на оценку итогов текущей работы;
3.3. Основная, развернутая, вызванная чрезвычайными обстоятельствами;
3.4. Перечисленное в пп. а, б, в.
4. Различают следующие виды делового оценивания персонала:
4.1. Оценивание знаний, оценка умений и навыков работников;
4.2. Проверочные экзамены, тестирование;
4.3. Регулярная и нерегулярная аттестация;
4.4. Оценивание кандидатов на вакантную должность, текущее периодическое оценивание работников предприятия.
5. Ответственность за регулярное проведение экспертной оценки поведения аттестуемых возлагается на:
5.1. Руководителя предприятия;
5.2. Руководителя подразделения;
5.3. Специалистов HR-службы;
5.4. Руководителя HR-службы.
6. Аттестационная комиссия имеет право давать рекомендации о понижении или повышении в должности, установлении персональной надбавки к должностному окладу?
6.1. Нет;
6.2. Да;
6.3. Это зависит от формы оценки;
6.4. Это зависит от должности, которую занимает сотрудник.

7. К задачам делового оценивания персонала не относятся:
7.1. Выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли оцениваемого работника;
7.2. Разработка возможных путей совершенствования деловых или личностных качеств работника;
7.3. Установление обратной связи с сотрудниками по профессиональным, организационным и другим вопросам;
7.4. Разработка политики, стратегии предприятия и способов их реализации.
8. С помощью какого метода определяется и регистрируется потребность в профессиональном обучении?
8.1 Планирование;
8.2. Ротация;
8.3. Аттестация;
8.4. Конкурс.
9. Показатели делового оценивания персонала предприятия можно разделить на такие группы:
9.1. Индивидуальные качества, профессиональные способности, уровень потребностей и мотивации к труду;
9.2. Результативность труда, профессиональное поведение, личные качества;
9.3. Профессиональные знания, умения, организаторские качества;
9.4. Знания, навыки, потенциальные способности работников.
10. Способствует ли аттестация сотрудников их профессиональному развитию и карьере?
10.1. Нет;
10.2. Да;
10.3. Иногда;
10.4. Это зависит от порядка и условий проведения аттестации.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Во время анализа финансового отчета за текущий год в ООО «Мебель» было выявлено значительное снижение объемов сбыта (в сопоставимых ценах), обусловленное уменьшением покупательской способности населения, недостаточной суммой оборотных средств, снижением товарных запасов.

Руководством предприятия было принято решение относительно повышения эффективности коммерческой деятельности предприятия, оценки квалификации персонала, проведения аттестации работников коммерческого отдела предприятия с целью эффективной их расстановки, мотивации и развития.

Задания к ситуации:

1. Проведите анализ структуры персонала предприятия (по возрасту, образованию и категориям).
2. Охарактеризуйте квалификацию персонала предприятия.

Информационное обеспечение задания

Таблица 1 - Состав персонала ООО «Мебель»

чел.

Категории персонала	Предыдущий год	Отчетный год
1.Административно-управленческий персонал	38	29
2.Торгово-оперативный персонал	295	287
3. Вспомогательный персонал	74	69
Итого:	407	385

Таблица 2 - Характеристика персонала ООО “Мебель” по возрастному критерию и уровню образования

чел.

Возраст, лет	Работники с высшим профессиональным образованием		Работники со средним профессиональным образованием		Работники со средним образованием	
	предыдущий год	отчетный год	предыдущий год	отчетный год	предыдущий год	отчетный год
До 30	6	5	52	49	8	9
30 – 45	18	14	94	91	7	5
45 – 55	25	27	70	69	40	35
Свыше 55	16	13	54	48	17	20

Таблица 3 – Численность работников, которые имеют необходимое образование и необходимый опыт в ООО «Мебель»

Показатели	Годы		Отклонение (+,-)
	предыдущий год	отчетный год	
Среднесписочная численность работников	65	54	-11
Численность работников, которые имеют необходимое образование	54	44	-10
Численность работников, которые имеют необходимый опыт	45	36	-9

Задание 2. Современные условия диктуют необходимость совершенствования управления персоналом предприятия по следующим направлениям: оценка персонала, управление мобильностью персонала, профессиональное обучение, планирование деловой карьеры персонала и др. Для универмага, как и для любого другого торгового предприятия, очень важное значение имеет оценка движения персонала для принятия обоснованных управленческих решений относительно оптимизации качественного и количественного состава работников. Показатели для характеристики движения персонала в ООО “Континент” приведены в табл.1.

Задание:

1. Проанализируйте движение персонала предприятия.
2. Разработайте программу по управлению мобильностью персонала предприятия.

Информационное обеспечение

Таблица 1 - Характеристика движения персонала ООО “Континент”

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)
1. Среднесписочная численность работников	279	254	-25
2. Принято работников	23	25	+2
3. Выбыло работников	77	69	-8
в т.ч.:			
- по собственному желанию;	64	63	-5
- за нарушение трудовой дисциплины;	3	2	-1
- по сокращению штатов.	10	4	-2
4. Количество работников со стажем работы в предприятии более одного года	261	234	-27

4) по оценочному материалу «Тест (ТМК)»

1. Кадровая политика разрабатывается:
1.1. кадровой службой;
1.2.руководителем организации;
1.3. собственниками, высшим руководством и кадровой службой организации;
1.4. собственниками предприятия.
2. Кадровая политика реализуется:
2.1. специалистами кадровой службы предприятия;
2.2.руководителем организации;
2.3.собственниками организации;
2.4.соответствующими линейными, функциональными руководителями и специалистами кадровой службы предприятия.
3. Объектом кадровой работы в предприятии являются:
3.1.производственный персонал;
3.2.управленческий персонал;
3.3. все работники;
3.4.организационные подразделения, ответственные за работу с кадрами.
4. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - научных работников, исследователей при реализации:
4.1.стратегии дифференциации;
4.2.стратегии фокусирования;
4.3.комбинированной стратеги;
4.4.стратегии лидерства в низких издержках.
5. Кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала; относительно меньше нужно работников высшей квалификации, научных работников при реализации:
5.1.стратегии фокусирования;
5.2.комбинированной стратегии;
5.3.стратегии умеренного роста;
5.4.стратегии лидерства в низких издержках.
6. Такие качества менеджеров, как высокий уровень социальной компетентности, предпринимательские и административные задатки, в большей степени необходимы при реализации:
6.1.стратегии роста;
6.2.комбинированной стратегии;
6.3.стратегии умеренного роста;
6.4.стратегии сокращения.
7. Творческие и предпринимательские задатки менеджеров в большей степени необходимы при реализации:
7.1стратегии роста;
7.2.комбинированной стратегии;
7.3.стратегии умеренного роста;
7.4.стратегии сокращения.
8. Кадровая стратегия – это:
8.1.первый этап процесса формирования кадровой политики;
8.2.специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики;
8.3.результат кадровой работы;
8.4.основа реализации кадровой политики.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Оценочные материалы по дисциплине «Менеджмент персонала» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, магистерская программа: Международная экономика, а также рабочей программой дисциплины «Менеджмент персонала».

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

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

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, решения разноуровневых задач и заданий, тестов.

Собеседование (устный опрос) осуществляется по лекционному материалу и материалу для самостоятельного изучения обучающимся. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Выполнение обучающимся разноуровневых задач и заданий направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных аналитических умений обучающихся;
- выработку при решении разноуровневых задач и заданий таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Тестирование по темам смысловых модулей может проводиться в компьютерных классах с помощью программы «Тесты» согласно графика проведения текущего модульного контроля.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет контрольный тест по закрепленному варианту (ТМК 1,2,3).

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета. Зачет, установленный утвержденным учебным планом, преследует цель оценить полученные обучающимся теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Разноуровневые задачи и задания	Тест	ТМК	
Смысловой модуль 1. ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	4	6	4	5	19
Смысловой модуль 2. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ	8	12	8	5	33
Смысловой модуль 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	12	18	12	5	48
Итого:	24	36	25	15	100

Таблица 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу, балл												**Максимальная сумма баллов**
Смысловой модуль № 1(19 б.)		Смысловой модуль № 2 (33 бал.)				Смысловой модуль №3 (48 бал.)						
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	Т11	Т12	100
7	12	7	7	7	12	7	7	7	7	7	12	

Примечание. Т1, Т2, ... Т12 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 3

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и 100-балльной шкалы

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
60-100	«зачтено»
0-59	«не зачтено»

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

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