Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:59
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37a839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Персонал в системе управления качеством

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Персонал в системе управления качеством». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т. Л. Мищенко, к.э.н., доцент

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Персонал в системе управления качеством» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Персонал в системе управления качеством». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т. Л. Мищенко, к.э.н., доцент
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Персонал в системе управления качеством
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
ПК - 4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда. ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию ИПК-4.3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Введение в предмет. Место оценки персонала в системе управления персоналом.	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда.	1. Управление качеством — это: а) только контроль готовой продукции б) деятельность по планированию, обеспечению, управлению и улучшению качества продукции, процессов и деятельности организации в) только реклама качества г) только отбраковка дефектных изделий Ответ: б (согласно концепции всеобщего управления качеством: качество планируется, обеспечивается, контролируется и улучшается). 2. Ключевой принцип менеджмента качества по ISO 9001:2015, связанный с персоналом: а) «ориентация на качество готовой продукции» б) «лидерство» и «вовлечение персонала» — вовлечение работников всех уровней позволяет использовать их способности для создания ценности в) «концентрация на рекламе» г) «максимальное расширение проверок» Ответ: б (принципы ISO 9000/9001: ориентация на потребителя, лидерство, вовлечение персонала и др.). 3. Идея «качество формируется в процессе, а не проверяется на выходе» означает, что: а) контроль готовой продукции не нужен вообще б) ответственность за качество несут все участники процесса на каждом этапе, а не только служба ОТК в) качество зависит только от оборудования г) качество зависит только от отдела контроля Ответ: б (современный подход: встроенное качество, ответственность исполнителей). 4. Всеобщее управление качеством (TQM) рассматривает персонал как: а) источник затрат б) главный ресурс организации, активного участника улучшений на всех уровнях в) объект только контроля г) фактор, не влияющий на качество Ответ: б (TQM — вовлечение всего персонала в непрерывное улучшение). 5. «Внутренний потребитель» в концепции TQM — это: а) только конечный покупатель продукции б) работник или подразделение, использующее результаты работы предыдущего подразделения/работника в) поставщик

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			сырья г) инвестор Ответ: б (цепочка «поставщик — потребитель» внутри организации: следующий по процессу — твой потребитель).
Тема 2. Методы оценки персонала.	П К - 4 . Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	И П К - 4 . 1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда.	6. Политика организации в области качества должна быть: а) секретной и известной только руководству б) доведена до сведения всего персонала, понятной и подкреплённой целями в области качества на каждом уровне в) оформлена только на иностранном языке г) не связана со стратегией Ответ: б (ISO 9001 требует, чтобы политика в области качества была доведена до персонала и поддержана целями). Раздел 2. Квалификация, компетенции и обучение в системе качества 7. Требования ISO 9001 к компетентности персонала предполагают: а) произвольный найм без критериев б) определение необходимой компетентности лиц, выполняющих работу, обеспечение её за счёт обучения, наставничества или других мер, оценка результативности действий в) только стаж свыше 10 лет г) отказ от обучения Ответ: б (пункт 7.2 ISO 9001: компетентность — определять, обеспечивать, сохранять и подтверждать). 8. Информирование (осведомлённость) персонала в системе менеджмента качества (СМК) означает, что работники: а) знают только свою зарплату б) знают политику и цели в области качества, свою роль и значимость в СМК, последствия несоблюдения требований в) не участвуют в улучшениях г) получают информацию только о планёрках Ответ: б (пункт 7.3 ISO 9001: осведомлённость о политике, целях, значимости своей деятельности). 9. Подтверждение компетентности персонала (например, сварщиков, испытателей) осуществляется через: а) устные заверения б) удостоверения, аттестацию, допуск к работе после проверки знаний и навыков; записи (свидетельства) сохраняются в) только резюме г) подписку о доверии

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (документальное подтверждение компетентности и сохранение записей). 10. Обучение персонала как элемент СМК направлено прежде всего на: а) уменьшение бюджета б) устранение несоответствий компетенций требованиям, повышение способности выполнять работу в соответствии с требованиями качества в) развлечение сотрудников г) замену контроля Ответ: б (обучение — корректирующая и предупреждающая мера по компетенциям).
Тема 3. Аттестация и ее основные особенности.	ПК-4. Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	ИПК-4.2 Уметь: оценивать системы оплаты и стимулирования труда, разрабатывает предложения по их совершенствованию	11. Аттестация персонала в системе качества отличается от обычной оценки тем, что: а) проводится без документов б) ориентирована на подтверждение соответствия работника требованиям к выполнению конкретных работ (включая нормативные требования отдельных видов деятельности) в) не имеет последствий г) проводится раз в жизнь Ответ: б (аттестация подтверждает соответствие требованиям к выполняемой работе). 12. К мотивационным методам вовлечения персонала в обеспечение качества относятся: а) только штрафы б) признание и вознаграждение за качество, участие в улучшениях, кружки качества, публичное признание вклада в) запрет на инициативы г) только дополнительные часы работы Ответ: б (мотивация качества — признание, вовлечение, участие в улучшениях). 13. Кружки качества — это: а) спортивные секции б) небольшие группы работников, регулярно собирающиеся для выявления и решения проблем качества на своём участке в) круглые столы с поставщиками г) зал для совещаний Ответ: б (кружки качества — классический инструмент вовлечения рабочих в улучшения). 14. Система подачи предложений по улучшению (kaizen-подход) предполагает: а) наказание за предложения б) доступность подачи предложений всем

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			работникам, их рассмотрение, внедрение и вознаграждение полезных инициатив в) только предложения руководства г) игнорирование предложений Ответ: б (кайдзен — массовое вовлечение в малые улучшения). 15. Типичная ошибка при мотивации персонала на качество: а) привязка вознаграждения к показателям качества б) наказание за выявленные проблемы без исправления их причин — работники скрывают дефекты и несоответствия в) обучение по качеству г) признание авторов улучшений Ответ: б (культура страха ведёт к сокрытию дефектов; эффективна культура «без обвинений»).
		И П К - 4 . 3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала	16. Психологическая безопасность в контексте качества означает, что: а) на рабочем месте нет физической опасности б) работник не боится сообщать об ошибках, дефектах и отклонениях — это условие своевременного выявления проблем в) можно нарушать нормы безнаказанно г) отсутствует обратная связь Ответ: б (создание среды открытого сообщения о проблемах — ключевое условие качества). 17. Культура качества — это: а) оформление стенда «Качество» б) совокупность ценностей, норм и практик, при которых каждый работник считает обеспечение качества своей личной обязанностью в) только соблюдение ISO г) только работа ОТК Ответ: б (культура качества — глубинная ориентация персонала на качество). 18. Роль руководителя в системе менеджмента качества по ISO 9001 включает: а) только подписание приказов б) демонстрацию лидерства: ответственность за СМК, вовлечение персонала, обеспечение ресурсами, поддержку подхода, основанного на риске в) делегирование всего ОТК г) отказ от участия в проверках Ответ: б (пункт 5.1 ISO 9001: лидерство и приверженность руководства).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			19. Распределение ответственности за качество в организации предполагает: а) ответственность только у контролёров б) закрепление ответственности за качество на всех уровнях: от рабочего до высшего руководства (включая закрепление в должностных инструкциях) в) коллективную безответственность г) ответственность только поставщиков Ответ: б (принцип «качество — дело каждого»; ответственность закрепляется документально). 20. Организационная структура СМК обычно предусматривает: а) упразднение всех служб б) представителя руководства по качеству (уполномоченного по качеству), службу качества и распределение функций качества по подразделениям в) только внешнего консультанта г) только внутренние аудиты Ответ: б (типовая структура: уполномоченный по качеству, служба качества, функциональные исполнители).
Тема 4. Ассессмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала	П К - 4 . Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	И П К - 4 . 1 Знать, как оценивать системы организации труда персонала и условия труда.	21. Внутренний аудит как инструмент оценки персонала в СМК направлен на: а) поиск виновных б) проверку соблюдения процессов и выявление отклонений для их устранения и улучшения, а не на наказание исполнителей в) расчёт зарплаты г) оценку внешних поставщиков только Ответ: б (аудит — инструмент улучшения, а не поиска виновных). 22. Анализ несоответствий и корректирующие действия (CAPA) в отношении персонала предполагают: а) увольнение за каждое отклонение б) анализ причин (в том числе компетенций, обучения, инструкций) и устранение корневых причин: обучение, изменение процесса, инструктаж в) только выговор г) игнорирование отклонений Ответ: б (CAPA — устранение причин несоответствий, включая причины, связанные с персоналом). 23. Показатели качества работы персонала (личные KPI по качеству) могут включать: а) только количество

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			переработок б) долю дефектов/несоответствий по своей операции, соблюдение регламентов, число поданных и внедрённых улучшений, результаты внутренних аудитов в) только стаж г) только количество совещаний Ответ: б (индикаторы качества на уровне работника). 24. Развитие культуры качества через кадровую практику означает: а) отбор и оценка без учёта качества б) включение требований качества в отбор, адаптацию (обучение стандартам с первого дня), оценку, вознаграждение и продвижение в) только плакаты о качестве г) только премии «за лояльность» Ответ: б (встроенность качества во все HR-процессы).
		И П К - 4 . 3 Владеть: управлением показателями результативности труда персонала	25. Требования к документированию обучения и компетентности персонала в СМК включают: а) ничего не документировать б) записи о результатах обучения, аттестации, допусков (программы, протоколы, удостоверения) как свидетельства выполнения требований в) только личные тетради г) только переписку в мессенджерах Ответ: б (записи о компетентности — обязательные свидетельства СМК). 26. Обязательное обучение по охране труда и промышленной безопасности в контексте качества: а) не связано с качеством б) является частью общей системы компетентности: безопасные условия — обязательный элемент среды, влияющей на качество в) заменяет обучение по качеству г) проводится раз в 10 лет Ответ: б (безопасность — компонент управляемой среды и компетентности). 27. Персональные данные при автоматизированном учёте обучения и компетенций обрабатываются с учётом: а) публикации в открытом доступе б) требований 152-ФЗ: ограничение доступа, защита, цели обработки в) свободной передачи третьим лицам г) отсутствия согласий Ответ: б (требования законодательства о персональных данных применимы к HR-данным СМК).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий