Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:39
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

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

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

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 «Управление трудовыми ресурсами». 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: Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор

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 «Управление трудовыми ресурсами» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Управление трудовыми ресурсами». 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	Н. А. Ларина, д.ф.н., профессор
Кафедра	Инновационного менеджмента и

	предпринимательства
Наименование дисциплины	Управление трудовыми ресурсами
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 - 5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий

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. Трудовые ресурсы организаций	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	1. Управление трудовыми ресурсами (УТР) — это: а) процесс учёта рабочего времени б) деятельность по планированию, обеспечению, развитию и использованию трудовых ресурсов организации в) расчёт заработной платы г) ведение кадрового делопроизводства Ответ: б (УТР — комплексный процесс: планирование, набор, отбор, развитие, мотивация и эффективное использование персонала). 2. Отличие понятия «трудовые ресурсы» от «человеческие ресурсы»: а) понятия полностью идентичны б) «трудовые ресурсы» — более традиционный подход, акцентирующий количественную сторону (численность, трудоспособное население); «человеческие ресурсы» — современный подход, рассматривающий людей как ключевой актив и носителей потенциала в) «трудовые ресурсы» применяются только к рабочим г) «человеческие ресурсы» применяются только к управленцам Ответ: б (эволюция концепций: от труда как фактора производства к людям как главному капиталу организации). 3. Внешние трудовые ресурсы организации формируются за счёт: а) только штатных сотрудников б) рынка труда: наём, аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, фрилансеры в) только студентов-практикантов г) только внутреннего резерва Ответ: б (источники внешнего покрытия потребности в труде). 4. Лизинг персонала (заемный труд) в РФ: а) полностью разрешён без ограничений б) допускается только через частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию, и в ограниченных законом случаях в) запрещён полностью г) разрешён только для бюджетных организаций Ответ: б (ст. 341.2 ТК РФ: предоставление персонала — только аккредитованными частными агентствами занятости).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 2. Методология управления трудовыми ресурсами	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	5. Планирование трудовых ресурсов начинается с: а) объявления вакансий б) анализа потребности организации в персонале и существующего состояния кадрового потенциала в) проведения собеседований г) расчёта фонда оплаты труда Ответ: б (сначала диагностика потребности и располагаемых ресурсов, затем — закрытие разрыва). 6. Количественная потребность в трудовых ресурсах определяется на основе: а) мнения руководителя б) норм труда, трудоёмкости производственной программы, нормативов численности в) среднего по отрасли показателя г) количества подразделений Ответ: б (расчётно-нормативные методы определения численности). 7. Качественная потребность в трудовых ресурсах — это: а) количество рабочих мест б) потребность по категориям, профессиям, специальностям и уровню квалификации в) потребность в помещении г) фонд заработной платы Ответ: б (количественная — «сколько», качественная — «кого и какой квалификации»). 8. Кривая полезного эффекта от найма на основе иерархии потребностей (по модели планирования персонала) чаще всего связывает: а) текучесть и возраст б) потребность в персонале с объёмом производства и производительностью труда в) адаптацию и стаж г) мотивацию и темперамент Ответ: б (потребность рассчитывается как отношение планируемого объёма работ к выработке на одного работника с учётом роста производительности).
Тема 3. Система управления трудовыми ресурсами	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости	ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграцион	9. Источники набора персонала делятся на: а) внешние и внутренние б) платные и бесплатные в) быстрые и медленные г) российские и иностранные Ответ: а (внутренние — продвижение, ротация, резерв; внешние — рынок труда, вузы, реферальные программы). 10. Основное преимущество внутренних источников найма: а) прилив новых идей б) снижение затрат на

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ные процессы на региональном и отраслевом уровнях	подбор, быстрая адаптация, знание организации, мотивация на карьерный рост в) отсутствие адаптационного периода у всех новичков г) снижение текучести среди новичков Ответ: б (типичное перечисление преимуществ внутренних источников). 11. Краткосрочные трудовые договоры целесообразно заключать: а) с любым работником по желанию работодателя б) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения (случаи ст. 59 ТК РФ) в) для экономии зарплаты г) для обхода гарантий по ТК РФ Ответ: б (срочный договор допускается только по основаниям, установленным законом). 12. Ассессмент-центр как метод отбора основан на: а) только тестировании знаний б) комплексной оценке компетенций в моделируемых ситуациях (упражнения, деловые игры, кейс-задания) группой оценщиков в) анализе резюме г) рекомендациях с прежнего места работы Ответ: б (сущность ассессмент-центра).
		ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий	13. Наставничество как форма обучения предполагает: а) самостоятельное чтение материалов б) индивидуальное сопровождение и передачу опыта опытным работником на рабочем месте в) дистанционное обучение г) только теоретические лекции Ответ: б (обучение на рабочем месте под руководством наставника). 14. Индивидуальный план развития (ИПР) сотрудника обычно включает: а) только даты обучения б) цели развития, конкретные мероприятия (обучение, задания, наставничество), сроки и критерии достижения в) должностную инструкцию г) график отпусков Ответ: б (состав ИПР).
Тема 4. Стратегиче	ПК-5. Способен	ИПК-5.1 Знать, как	15. Согласно двухфакторной теории Герцберга, к мотиваторам относятся: а) заработная плата,

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
ское управление трудовыми ресурсами	проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	условия труда, политика компании б) достижения, признание, содержание работы, ответственность, рост в) только премии г) межличностные отношения Ответ: б (гигиенические факторы — зарплата и условия; мотиваторы — достижения, признание, ответственность, рост). 16. Критерию «мотивирующая сила зависит от ожидаемого результата и валентности» соответствует модель: а) теория справедливости Адамса б) теория ожиданий Врума в) модель МакКлелланда г) пирамида Маслоу Ответ: б (M = O × P × B: ожидание усилий → результат → вознаграждение, умноженное на валентность).
Тема 5. Планирование работы с персоналом организации	П К - 5 . Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	И П К - 5 . 2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях	17. Текучесть кадров рассчитывается по формуле: а) число принятых / среднесписочная численность б) число уволенных по собственному желанию и за нарушения / среднесписочная численность × 100% в) число всех уволенных / число всех принятых г) среднесписочная численность / число рабочих дней Ответ: б (коэффициент текучести — доля избыточного оборота: увольнения по собственному желанию и за нарушения дисциплины). 18. Производительность труда измеряется как: а) отношение численности персонала к объёму продукции б) отношение объёма произведённой продукции (или выручки) к численности работников (или затратам труда) в) отношение ФОТ к прибыли г) отношение выручки к числу дней Ответ: б (выработка — классический показатель производительности). 19. Ключевые HR-метрики использования трудовых ресурсов не включают: а) коэффициент оборота по приёму б) коэффициент использования рабочего времени в) рентабельность продаж как основной кадровый показатель г) потери от текучести Ответ: в (рентабельность продаж — финансовый показатель, а не кадровая метрика использования

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			персонала).
		ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий	20. Базовый закон, регулирующий трудовые отношения в РФ: а) Гражданский кодекс РФ б) Трудовой кодекс РФ в) Закон «О занятости населения» г) Налоговый кодекс РФ Ответ: б (ТК РФ — основа правового регулирования трудовых отношений). 21. К гарантиям работникам, связанным с обучением, относятся: а) оплата проезда в отпуск б) сохранение рабочего места и (в отдельных случаях) предоставление учебных отпусков при обучении по направлениям работодателя в) сокращение рабочего дня всем сотрудникам г) дополнительные дни отдыха без обоснования Ответ: б (гл. 26 ТК РФ: гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, — при обучении, направленном работодателем, с определёнными условиями). 22. Неполное рабочее время может устанавливаться: а) только по соглашению с работником, но в отдельных случаях (например, для беременных, работников с семейными обязанностями) — по их заявлению обязательно б) всегда в одностороннем порядке в) только по решению суда г) только для инвалидов Ответ: а (ст. 93 ТК РФ: по соглашению сторон; отдельным категориям — по заявлению работника).
Тема 6. Технология и этапы управления персоналом организации	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции	ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслево	23. Модель «70:20:10» описывает: а) структуру фонда оплаты труда б) структуру развития: 70% — опыт на рабочем месте, 20% — обучение у других (наставничество, обратная связь), 10% — формальное обучение в) распределение рабочего времени г) структуру затрат на персонал Ответ: б (классическая модель развития компетенций). 24. HR-аналитика (people analytics) в управлении трудовыми ресурсами предполагает: а) только ведение табеля б) использование данных о персонале (текучесть, вовлечённость, производительность) для обоснования решений и прогнозирования кадровых процессов в) ручной

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	на региональном и отраслевом уровнях	м уровнях	подсчёт отработанных дней г) только отчётность в статистические органы Ответ: б (доказательный подход к управлению персоналом на основе данных). 25. Основной кадровый риск при массовом обучении сотрудников без договорных механизмов: а) рост зарплаты б) уход обученного сотрудника к конкурентам и потеря инвестиций в его развитие в) снижение производительности навсегда г) автоматическое увольнение наставника Ответ: б (риск «обучил — и потерял»; управление через ученические договоры, обучение после probation, карьерные планы).
Тема 7. Технология управления развитием трудовых ресурсов	П К - 5 . Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	И П К - 5 . 1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	5. Коэффициент оборота по приёму рассчитывается как: а) число уволенных / среднесписочная численность × 100% б) число принятых / среднесписочная численность × 100% в) число принятых / число уволенных г) среднесписочная численность / число вакансий Ответ: б (интенсивность приёма персонала). 6. Коэффициент постоянства кадров определяется как: а) число проработавших весь год / среднесписочная численность б) число принятых за год / численность на начало года в) число уволенных / число принятых г) численность на конец года / на начало года Ответ: а (доля работников, проработавших весь период). 7. Качественная характеристика кадрового потенциала включает: а) только численность б) квалификацию, компетенции, образование, опыт, мотивацию в) только возраст сотрудников г) только площадь помещений Ответ: б (качественный состав персонала). 8. Дефицит персонала по определённой должности при избытке численности в целом говорит о: а) отсутствии проблемы б) структурном (качественном) несоответствии персонала потребностям — необходим переквалификация или найм в) необходимости увольнения всех г) ошибке

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			в штатном расписании, которую можно игнорировать Ответ: б (структурный дисбаланс кадрового состава).
Тема 8. Управление поведением персонала организации	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий	9. Пробационный период (испытание при приёме) не устанавливается для: а) руководителей б) лиц, не имеющих опыта работы по специальности в) беременных женщин и несовершеннолетних г) высококвалифицированных специалистов Ответ: в (ст. 70 ТК РФ: испытание не устанавливается беременным, несовершеннолетним, выпускникам и ряду других категорий). 10. Наставничество на этапе адаптации решает в первую очередь задачу: а) увольнения новичка б) ускорения вхождения в профессию и освоения норм, ценностей, приёмов работы в) замены HR-службы г) ведения бухгалтерского учёта Ответ: б (роль наставника в профессиональной и организационной адаптации). 11. Экономический смысл программы реферального найма: а) привлечение кандидатов по рекомендациям действующих сотрудников — быстрее и дешевле, выше удержание новичков б) удорожание найма в) только пиар-эффект г) замена центра занятости Ответ: а (преимущества реферальных программ)
Тема 9. Оценка результатов деятельности персонала организации	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	12. Оценка «360 градусов» предполагает получение обратной связи от: а) только руководителя б) руководителя, коллег, подчинённых, а также самооценку в) только клиентов г) только HR-отдела Ответ: б (круговая всесторонняя оценка). 13. Gap-анализ компетенций выявляет: а) пробелы в трудовом договоре б) разрыв между требуемым и фактическим уровнем развития компетенций сотрудника в) ошибки в штатном расписании г) превышение бюджета обучения Ответ: б (сущность gap-анализа в управлении компетенциями).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	на региональном и отраслевом уровнях		14. Кадровый резерв формируется для: а) замещения руководящих и ключевых позиций в перспективе б) статистической отчётности в) записи на курсы по желанию г) списков на увольнение Ответ: а (цель резерва — преемственность и готовность к замещению). 15. Наставничество отличается от менторства (менталинга) тем, что наставник: а) передаёт прежде всего профессиональные навыки и знания в конкретной работе, а ментор — сопровождает личностно-профессиональное развитие в целом б) только проверяет дресс-код в) работает в отделе кадров г) не взаимодействует с обучаемым Ответ: а (различие ролей наставника и ментора).

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