Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:47
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

по учебной дисциплине:

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:

Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Управление проектами». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом» / Т.Л. Мищенко. – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

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

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Управление проектами». 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, решение практических задач, создание презентаций, написание эссе (рефератов) и выполнение других заданий.	Задания самостоятельной работы
5	Зачет	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки.	Вопросы для подготовки к зачету

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Управление проектами
Факультет / институт	Институт международной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Семестр изучения	7 семестр
Форма промежуточной аттестации	Зачет
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	5–10
Общее время тестирования (мин)	30–45
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	Более 60 тестовых заданий (банк в ЭИОС), 10 практических заданий, 2 варианта контрольной работы, 40 вопросов к зачету
Размещенность на веб-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-1.	ПК.1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации
ПК-2.	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-2.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала.

4.1. ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания отражают умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Задания к практическому занятию**
Тема 1. Введение в управление проектами	ПК.1Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	1. Разработайте классификацию проектов по различным критериям; приведите примеры проектов, программы и портфеля. 2. Опишите окружение проекта (внешнее и внутреннее) и его влияние на управление проектом. 3. Составьте схему жизненного цикла проекта с выделением четырех фаз.
Тема 2. Организационные структуры управления проектами	ПК.1Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	1. Проведите сравнительный анализ организационных структур управления проектами, выявите их сильные и слабые стороны. 2. Разработайте структуру бизнес-плана проекта и обоснуйте его отличие от ТЭО.
Тема 3. Оценка эффективности инвестиционных проектов	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала.	1. Рассчитайте показатели NPV и IRR проекта с учетом фактора времени. 2. Проведите анализ денежных потоков проекта прямым методом.
Тема 4. Управление работами по проекту	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и	1. Постройте иерархическую структуру работ (WBS) для заданного проекта. 2. Разработайте календарный план проекта с использованием диаграммы

		отбора персонала. ИПК-2.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-2.3.	Ганта.
Тема 5. Управление ресурсами	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2.	1. Разработайте бюджет доходов и расходов проекта. 2. Проведите идентификацию рисков проекта и их качественную оценку.
Тема 6. Состав и разработка проектной документации	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2.	1. Составьте перечень основных разделов проектной документации. 2. Разработайте проект внутреннего регламента управления проектом.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	**Критерии оценивания**
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и дает правильные ответы на вопросы преподавателя.
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, содержание ответов имеет некоторые неточности и требует уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя.

4.2. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме

(индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Типовой вариант контрольной работы**
Тема 3. Оценка эффективности инвестиционных проектов	ПК.1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления персоналом организации	Вариант 1. Рассчитайте NPV и IRR инвестиционного проекта по исходным данным; проведите анализ денежных потоков прямым методом. Вариант 2. Проведите оценку коммерческой эффективности проекта; рассчитайте срок окупаемости с учетом фактора времени.
Тема 4. Управление работами по проекту	ПК.2 Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2.	Вариант 1. Постройте сетевую модель проекта, определите критический путь и резервы времени. Вариант 2. Разработайте календарный план проекта и диаграмму Ганта; определите трудозатраты.
Тема 5. Управление ресурсами	ПК.1 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации. ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации.	Вариант 1. Разработайте бюджет проекта и проведите контроль стоимости методом освоенного объема. Вариант 2. Проведите идентификацию и количественную оценку рисков проекта.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	**Критерии оценивания**

отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и дает правильные ответы на вопросы преподавателя.
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеет некоторые неточности и требует уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя.

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий, решение практических задач, создание презентаций, написание эссе (рефератов), подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Примерная тематика эссе:

1. Концептуальные подходы к управлению проектами в условиях становления и развития рыночных отношений в экономике.
2. Роль управления проектами в социально-экономической стабилизации и развитии России.
3. Процессный подход и его значение в современном управлении проектами.
4. Системный подход в управлении проектами. Основные концепции системного подхода.
5. Ситуационный подход в управлении проектами и его использование в процессе управления.
6. Управление проектными рисками.
7. Организация команды проекта и роли в команде.
8. Управление изменениями в проекте.
9. Особенности управления проектами малого бизнеса в России.
10. Роль руководителя в системе управления проектом.
11. Управление качеством проекта.
12. Управление коммуникациями проекта.
13. Внешняя и внутренняя среда проекта.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА

Дисциплина: Управление проектами

Компетенции: ПК-1 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации»; ПК-2 «Способен осуществлять подбор и отбор персонала»

Задания диагностической работы обеспечивают оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание привязано к конкретному индикатору сформированности компетенций и к теме занятия. При формировании заданий использованы тестовые 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.

Все типы заданий представлены в карте не менее одного раза.

Таблица 2. Диагностическая карта заданий по темам дисциплины

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
1	Тема 1. Эволюция развития методов управления проектами	П К - 1 . Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ИПК-1.1. Знать: методы и технологии управления персоналом организации.	Тип 1. Задание закрытого типа на установление соответствия.	Установите соответствие между этапом эволюции методов управления проектами и доминирующим подходом к управлению персоналом проекта: 1. Классическая (традиционная) методология (1950–1970-е гг.: диаграмма Ганта, CPM, PERT) 2. Программно-целевой (системный) подход (1970–1980-е гг.) 3. Гибкие методологии (Agile, Scrum — с	Установите соответствие между методологией управления проектами и требованиями к компетенциям участников проекта (критериями их отбора): 1. Водопадная модель (Waterfall) 2. Scrum

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
					конца 1990-х гг.) А. Самоорганизующиеся кросс-функциональные команды, распределённая ответственность, роль Scrum-мастера как фасилитатора, а не контролёра. Б. Жёсткое функциональное разделение труда, закрепление исполнителей по должностным инструкциям, контроль сроков и трудозатрат по графику. В. Управление персоналом через программно-целевые структуры и матрицу ответственности, согласование целей участников разных подразделений. **Ключ:** 1 — Б, 2 — В, 3 — А.	3. PRINCE2 А. Наличие сертифицированных проектных ролей (руководитель проекта, администратор проекта, руководитель группы обеспечения), строгая иерархия полномочий и документирование ответственности. Б. Способность работать в кросс-функциональной команде, владение смежными компетенциями («Т-образные» навыки), готовность к самоорганизации и частой обратной связи. В. Точное соответствие исполнителя требованиям технического задания и должностной инструкции, узкая специализация, стабильный состав команды. **Ключ:** 1 — В, 2 — Б, 3 — А.
2	Тема 2. Основы проектного менеджмента	ПК-1. Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом	ИПК-1.2. Уметь: осуществлять деятельность по управлению персоналом организации. ИПК-1.3. Владеть: навыками управления	Тип 2. Задание закрытого типа на установление последовательности.	Установите правильную последовательность этапов формирования команды проекта (модель Б. Такмана), реализуемых в системе управления персоналом: 1. Нормирование (norming): согласование правил взаимодействия, сплочение команды 2. Формирование (forming): знакомство участников, уточнение	Установите правильную последовательность действий специалиста по управлению персоналом при кадровом обеспечении проекта на этапе его инициации: 1. Поиск и привлечение кандидатов (внутренние и внешние источники)

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
		организации	персоналом организации.		ролей и ожиданий 3. Функционирование (performing): продуктивное выполнение работ проекта 4. Штурм (storming): конфликты по поводу ролей, распределения задач и лидерства 5. Расформирование (adjourning): завершение проекта, оценка вклада, высвобождение персонала **Ключ:** 2 → 4 → 1 → 3 → 5.	2. Анализ содержания проекта и определение потребности в трудовых ресурсах по ролям и квалификации 3. Оформление назначений, адаптация и ввод сотрудников в проект 4. Разработка профилей должностей (требований к компетенциям) участников проекта 5. Оценка и отбор кандидатов, формирование кадрового резерва проекта **Ключ:** 2 → 4 → 1 → 5 → 3.
3	Тема 3. Разработка концепции управления проектами	П К - 2 . Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать: методы и технологии подбора и отбора персонала.	Тип 3. Задание комбинированного типа, предполагающее выбор одного правильного ответа с последующим объяснением.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какой элемент концепции проекта является первичной основой для определения требований к компетенциям будущих участников проекта и последующего подбора команды? А) Описание содержания проекта (состав работ и результатов) и требований ключевых заинтересованных сторон Б) План управления коммуникациями проекта В) Реестр рисков проекта Г) Матрица ответственности RACI	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какой метод отбора позволяет оценить поведенческие компетенции кандидата в ситуациях, максимально приближенных к условиям реального проекта? А) Анализ резюме и документов об образовании Б) Ситуационное (кейсовое) интервью и центр оценки (assessment

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
					Объяснение: содержание работ и требования заинтересованных сторон определяют состав проектных ролей и требования к компетенциям (А). План коммуникаций, реестр рисков и матрица RACI разрабатываются на основе содержания проекта, поэтому не могут быть первичной основой для подбора персонала.	center) В) Проверка рекомендаций с предыдущих мест работы Г) Тестирование профессиональных знаний **Объяснение:** кейсы и центр оценки моделируют проектную ситуацию и позволяют наблюдать поведение кандидата (работа в условиях неопределённости, коммуникация, командное взаимодействие) — Б. Остальные методы оценивают прошлый опыт, формальные признаки или знания, но не поведение в проектной среде.
4	Тема 4. Организационная диагностика и методологические аспекты управления изменениями	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.2. Уметь: осуществлять подбор и отбор персонала.	Тип 4. Задание комбинированного типа, предполагающее выбор нескольких ответов с последующим объяснением.	**Выберите все правильные ответы и объясните свой выбор.** Какие методы организационной диагностики целесообразно применять для выявления потребности в новых компетенциях персонала при переходе организации на проектное управление? А) Анализ документов (организационная структура, положения о подразделениях, должностные инструкции) Б) Интервью и анкетирование сотрудников и руководителей В) Наблюдение за выполнением работ	**Выберите все правильные ответы и объясните свой выбор.** Организационная диагностика выявила дефицит проектных компетенций. Какие действия по подбору и отбору персонала для проектной команды являются обоснованными? А) Сопоставление профилей компетенций кандидатов с требованиями проектных

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
					на рабочих местах Г) Оценка персонала (центр оценки компетенций, ассессмент) Д) Анализ бухгалтерской отчётности организаций-конкурентов **Объяснение:** методы А, Б, В, Г дают информацию о фактическом состоянии компетенций и потребностях организации. Вариант Д характеризует внешнюю финансовую среду и не позволяет выявить дефицит компетенций собственного персонала.	ролей Б) Использование внутреннего кадрового резерва и ротации сотрудников В) Привлечение внешних специалистов через профильные сообщества и рекрутинговые агентства Г) Назначение на проектные роли только по стажу работы в организации без оценки компетенций Д) Отказ от оценки кандидатов ради экономии времени проекта **Объяснение:** обоснованными являются А, Б, В — они обеспечивают соответствие кандидата требованиям роли и расширяют источники закрытия вакансий. Г и Д противоречат принципам обоснованного отбора: стаж не заменяет оценку компетенций, а экономия на отборе повышает кадровые риски проекта.
5	Тема 5. Планирование	ПК-2. Способен осуществл	ИПК-2.3. Владеть: навыками	Тип 5. Задание открытого типа с развернутым	**Дайте развернутый ответ.** Разработайте план кадрового	**Дайте развернутый ответ.**

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
	проекта	ять подбор и отбор персонала	подбора и отбора персонала.	ответом.	обеспечения проекта внедрения CRM-системы в организации: определите перечень проектных ролей, требования к компетенциям по каждой роли, источники подбора (внутренние/внешние), методы отбора и критерии принятия решения. Обоснуйте выбор методов отбора для каждой роли.	Разработайте регламент отбора кандидатов в проектную команду: опишите этапы процедуры, методы оценки на каждом этапе, критерии отбора, распределение ответственности между руководителем проекта и службой управления персоналом. Укажите, по каким показателям можно оценить эффективность разработанной процедуры.
6	Тема 6. Материально-техническая подготовка проекта	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать: методы и технологии подбора и отбора персонала.	Тип 1. Задание закрытого типа на установление соответствия.	Установите соответствие между видом ресурсов, подготавливаемых в рамках материально-технического обеспечения проекта, и требованием к персоналу, который будет с ними работать: 1. Технологическое оборудование и машины 2. Программное обеспечение и информационные системы 3. Материалы и комплектующие А. Наличие допусков и квалификационных удостоверений (оператор, наладчик), знание требований охраны труда Б. Навыки работы с информационной системой, знание её функциональности и прав доступа	Установите соответствие между этапом материально-технической подготовки проекта и кадровым решением по подбору исполнителей: 1. Определение потребности в оборудовании и материалах 2. Закупка и поставка ресурсов 3. Ввод ресурсов в эксплуатацию (монтаж, наладка, обучение персонала) А. Подбор специалистов по закупкам (тендерный менеджер, логист), оценка

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
					В. Знание стандартов качества и процедур входного контроля, умение работать с поставщиками **Ключ:** 1 — А, 2 — Б, 3 — В.	их опыта работы с аналогичными контрактами Б. Формирование требований к исполнителям работ (инженер-технолог, специалист по нормированию труда), экспертиза трудозатрат В. Подбор и обучение операторов, проверка допусков, проведение инструктажа по охране труда **Ключ:** 1 — Б, 2 — А, 3 — В.
7	Тема 7. Управление временем проекта	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.2. Уметь: осуществлять подбор и отбор персонала.	Тип 2. Задание закрытого типа на установление последовательности.	Установите правильную последовательность действий по кадровому обеспечению календарного плана проекта: 1. Выявление дефицита (избытка) ресурсов и принятие решения (подбор, перераспределение, аутсорсинг) 2. Построение календарного графика и определение потребности в исполнителях по периодам 3. Мониторинг фактической загрузки персонала и корректировка графика 4. Проверка доступности и загрузки имеющегося персонала (ресурсный анализ) 5. Подбор и отбор дополнительного	Установите правильную последовательность этапов отбора кандидата при срочном закрытии вакансии в проекте (сжатые сроки): 1. Формирование воронки кандидатов (внутренние и внешние источники) 2. Компетентностное интервью с руководителем проекта 3. Согласование профиля должности и критериев отбора с руководителем проекта

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
					персонала под выявленный дефицит **Ключ:** 2 → 4 → 1 → 5 → 3.	4. Принятие решения, оформление и вывод кандидата на проект 5. Скрининг резюме и телефонное интервью **Ключ:** 3 → 1 → 5 → 2 → 4.
8	Тема 8. Управление стоимостью проекта	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать: методы и технологии подбора и отбора персонала.	Тип 3. Задание комбинированного типа, предполагающее выбор одного правильного ответа с последующим объяснением.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какой показатель позволяет оценить среднюю стоимость закрытия одной вакансии проекта и используется при планировании бюджета кадрового обеспечения? А) Cost per hire (стоимость закрытия вакансии) Б) Time to hire (время закрытия вакансии) В) FTE (эквивалент полной занятости) Г) ROI проекта **Объяснение:** cost per hire (А) рассчитывается как отношение совокупных затрат на подбор (реклама, услуги агентства, время работы HR-специалистов, оценка кандидатов) к числу закрытых вакансий. Time to hire характеризует скорость закрытия, FTE — загрузку, ROI — доходность проекта, поэтому они не отражают стоимость подбора.	**Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор.** Какая статья затрат в бюджете проекта относится именно к затратам на подбор и отбор персонала? А) Оплата услуг рекрутингового агентства и проведение оценки кандидатов Б) Заработная плата участников проекта за период выполнения работ В) Командировочные расходы на приёмку оборудования Г) Страховые взносы с фонда оплаты труда участников проекта **Объяснение:** затраты на подбор и отбор возникают до заключения трудового договора и включают оплату услуг агентства,

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание (Вариант 1)	Задание (Вариант 2)
						публикацию вакансий, оценку кандидатов (А). Варианты Б и Г относятся к оплате труда уже нанятого персонала, В — к материально-техническому обеспечению проекта.
9	Тема 9. Организационные формы, контроль и регулирование проекта	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.3. Владеть: навыками подбора и отбора персонала.	Тип 5. Задание открытого типа с развернутым ответом.	**Дайте развернутый ответ.** Сравните матричную и проектную (командную) организационные формы управления проектом с точки зрения управления персоналом: распределение полномочий, двойное подчинение, критерии отбора участников, мотивация. Обоснуйте, какая форма предпочтительна для проекта с высокой неопределённостью, и опишите, как организовать отбор и оценку участников в выбранной форме.	**Дайте развернутый ответ.** Опишите систему контроля и регулирования работы проектной команды: виды контроля (предварительный, текущий, заключительный), показатели KPI для проектных ролей, порядок корректирующих действий при отклонениях. Приведите пример распределения ответственности за контроль между руководителем проекта, функциональным руководителем и службой управления персоналом.

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