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:
637517d24e103c3db032acf3...

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

Системы управления персоналом

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 «Системы управления персоналом». 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 «Системы управления персоналом» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Системы управления персоналом». 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	Системы управления персоналом
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 - 1	Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу по операционному управлению персоналом организации	ИПК-1.1 Знать: комплексную оценку персонала организации на основе современных методов оценки ИПК-1.2 Уметь: планировать операционное управление персоналом организации ИПК-1.3 Владеть навыкам разработки программы операционного управления персоналом и определяет показатели её реализации
ПК - 2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников. ИПК-2.3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы и предложения

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. Система управления персоналом.	ПК-1. Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу по операционному управлению персоналом организации	ИПК-1.1 Знать: комплексную оценку персонала организации на основе современных методов оценки	1. Система управления персоналом (СУП) — это: а) перечень сотрудников организации б) совокупность взаимосвязанных элементов (субъектов, функций, методов, процессов, информации), обеспечивающих управление персоналом как целостную деятельность в) штатное расписание г) программа расчёта зарплаты Ответ: б (СУП — системная совокупность подсистем, методов и процессов, обеспечивающих работу с персоналом). 2. Субъектом управления персоналом является: а) только работник б) носители управленческих функций: руководители всех уровней, служба управления персоналом (HR), линейные менеджеры в) только профсоюз г) только собственник Ответ: б (субъекты — те, кто осуществляет управление; работник выступает объектом, но одновременно активным субъектом самоуправления). 3. К функциональным подсистемам системы управления персоналом относятся: а) подсистема найма и учёта персонала, подсистема обучения и развития, подсистема мотивации, подсистема трудовых отношений б) подсистема транспортного обслуживания в) подсистема охраны территории г) подсистема канцелярии Ответ: а (функциональные подсистемы охватывают этапы работы с персоналом: найм, развитие, мотивация, трудовые отношения и др.). 4. Обеспечивающие подсистемы СУП — это: а)

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			подсистемы найма и увольнения б) подсистемы информационного, нормативно-методического, правового, финансового и делопроизводственного обеспечения в) подсистемы адаптации г) подсистемы аттестации Ответ: б (обеспечивающие подсистемы создают условия для функционирования функциональных подсистем). 5. Линейное и функциональное руководство персоналом различаются тем, что: а) линейные руководители принимают решения по персоналу своих подразделений (подбор, оценка, мотивация), а служба управления персоналом выполняет методологическую, консультационную и обеспечивающую роль б) они дублируют функции полностью в) служба УП сама всё решает, линейные руководители не участвуют г) линейные руководители отвечают только за зарплату Ответ: а (распределение ролей: HR — методология и обеспечение, линейный менеджер — непосредственное управление людьми). 6. Служба управления персоналом в структуре организации чаще всего подчиняется: а) главному бухгалтеру б) первому лицу или одному из топ-менеджеров (например, директору по персоналу, члену правления) в) любому среднему менеджеру г) профсоюзу Ответ: б (HR-служба — функция топ-уровня, подчинение первому лицу или топ-менеджеру подчёркивает её стратегический статус).
Тема 2. Технологии обучения и развития кадров.	ПК-1. Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу	ИПК-1.2 Уметь: планировать операционное управление персоналом организаци	7. К принципам построения системы управления персоналом относятся: а) комплексность, системность, функциональность, адаптивность, экономичность б) максимальная бюрократизация в) отказ от регулирования процессов г) случайность и стихийность Ответ: а (базовые принципы построения СУП: системность, комплексность, адаптивность, экономичность и др.). 8. Принцип «прямой связи» в построении СУП

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	по операционному управлению персоналом организации	и	означает: а) отсутствие обратной связи б) упорядоченность связей между субъектами и объектами управления, обеспечение сбора и передачи информации для обоснования решений в) только вертикальную иерархию г) исключение информирования персонала Ответ: б (принцип прямой связи — информационное взаимодействие и обратная связь в контуре управления). 9. Методы управления персоналом делятся на группы: а) административные (организационно-распорядительные), экономические, социально-психологические б) быстрые и медленные в) платные и бесплатные г) юридические и физические Ответ: а (классическая триада методов: административные, экономические, социально-психологические). 10. Экономические методы управления персоналом предполагают: а) приказы и распоряжения б) материальное стимулирование: зарплата, премии, надбавки, участие в прибыли, планирование ФОТ в) только убеждение г) только воспитательные беседы Ответ: б (экономические методы — воздействие через материальные интересы). 11. Социально-психологические методы включают: а) премирование б) моральное стимулирование, управление климатом, признание, коммуникации, мотивационные программы в) взыскания г) увольнение Ответ: б (социально-психологические методы воздействуют на интересы, ценности, отношения в коллективе).
Тема 3. Поддержание и повышение эффективности	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организаци	ИПК-2.1 Знать: анализ обеспеченности организации	12. К функциям системы управления персоналом не относятся: а) кадровое планирование б) набор, отбор и адаптация в) оценка, обучение, мотивация г) производство продукции, работа станков Ответ: г (производство — основная деятельность, а не функция управления персоналом).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
деятельности персонала.	и трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	трудовыми ресурсами	13. Организационная структура СУП — это: а) производственная структура б) совокупность подразделений и должностей, обеспечивающих управление персоналом (отдел кадров, отдел обучения, отдел вознаграждений и др.), и их взаимосвязей в) схема цехов г) схема логистики Ответ: б (организационная структура службы УП).
		И П К - 2 . 2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	14. Корпоративная (организационная) культура в контексте СУП выполняет функцию: а) только украшения офиса б) неформального регулятора поведения: ценности, нормы и традиции дополняют и усиливают формальные механизмы управления персоналом в) замены трудового договора г) ведения бухгалтерии Ответ: б (культура — неформальный механизм регуляции поведения, интегрированный в СУП). 15. Регламентация процессов управления персоналом означает: а) полное отсутствие правил б) закрепление процессов в документах: положения, регламенты, инструкции (например, положение об аттестации, о подборе, о премировании) в) устные договорённости г) только личные решения руководителя Ответ: б (регламентация — документальное закрепление процессов, обеспечивающее единообразие и преемственность). 16. Кадровая политика организации — это: а) график отпусков б) система принципов и целей в области работы с персоналом, вытекающая из стратегии организации (набор, развитие, удержание, вознаграждение) в) штатное расписание г) табель учёта Ответ: б (кадровая политика — стратегический уровень управления персоналом). 17. Кадровая политика бывает: а) только активной б) пассивной, реактивной, превентивной и активной (по степени влияния менеджмента на кадровую ситуацию) в) только реактивной г) не существует классификаций

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			Ответ: б (классификация кадровой политики по уровню осознанности управления персоналом: пассивная → реактивная → превентивная → активная).
Тема 4. Оценка эффективности управления персоналом.	ПК-2. Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными целями	ИПК-2.2 Уметь: анализировать эффективность труда работников	18. Стратегия управления персоналом должна быть согласована: а) только с расписанием занятий б) со стратегией организации (корпоративной стратегией), её целями и этапами развития в) только с ценами конкурентов г) только с графиком отпусков Ответ: б (HR-стратегия — производная от бизнес-стратегии). 19. HR-бренд (бренд работодателя) — это: а) логотип компании б) образ организации как работодателя в глазах сотрудников и кандидатов, влияющий на привлечение и удержание персонала в) фирменный стиль г) название должностей Ответ: б (HR-бренд — репутация работодателя; инструмент конкуренции за таланты). 20. К показателям эффективности СУП (HR-метрикам) относятся: а) обороты по приёму и выбытию, текучесть, вовлечённость, стоимость найма, уровень закрытия вакансий б) только прибыль в) только количество станков г) только площадь офиса Ответ: а (ключевые HR-метрики эффективности системы управления персоналом). 21. eNPS (employee Net Promoter Score) измеряет: а) выручку б) готовность сотрудников рекомендовать организацию как работодателя — индикатор лояльности в) количество клиентов г) производительность оборудования Ответ: б (eNPS — метрика лояльности сотрудников на основе вопроса о готовности рекомендовать работодателя). Раздел 5. Цифровые системы управления персоналом 22. HRM-система (Human Resource Management system) — это: а) производственное оборудование б) программный комплекс для автоматизации HR-

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			процессов: кадровые данные, подбор, обучение, оценка, вознаграждение, аналитика в) бухгалтерская программа 1С без модулей персонала г) график отпусков в бумажном виде Ответ: б (HRM-система — цифровая платформа автоматизации работы с персоналом). 23. К обязательным требованиям при работе HRM-систем с персональными данными относится: а) публикация данных в открытом доступе б) соблюдение законодательства о персональных данных (152-ФЗ): локализация, защита, ограничение доступа, согласие работника в) передача данных третьим лицам по желанию г) отсутствие политики безопасности Ответ: б (требования 152-ФЗ к обработке персональных данных обязательны для любых информационных систем). 24. Классическая система 1С:Зарплата и управление персоналом (ЗУП) предназначена для: а) управления станками б) автоматизации кадрового учёта и расчёта заработной платы в российских организациях в) маркетинга г) управления закупками Ответ: б (ЗУП — стандартный российский инструмент кадрового и расчётного учёта).
		И П К - 2 . 3 Владеть: навыками сопоставления обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективность труда с целями организации; формулирует выводы	25. Зрелость СУП (HR-зрелость) оценивается по признакам: а) наличие стратегии работы с персоналом, регламентов, автоматизации, HR-аналитики, связи с бизнес-результатами б) только численности отдела кадров в) только наличию должности «HR-директор» г) только размеру офиса HR Ответ: а (уровень зрелости определяется наличием системных элементов: стратегия, регламенты, аналитика, автоматизация). 26. Риск при слабой системе управления персоналом: а) слишком высокая текучесть, дефицит кадров, снижение вовлечённости и производительности, кадровые правонарушения б) чрезмерная автоматизация в) избыток регламентов при отсутствии работ г) рост зарплат без ограничений

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
		и предложения	Ответ: а (слабая СУП проявляется в текучести, дефиците кадров, рисках нарушения трудового законодательства). 27. Развитие СУП обычно идёт по этапам: а) от реактивного «кадрового учёта» к системному управлению: планирование → процессы → аналитика → стратегическая роль HR б) от аналитики к учёту в) от автоматизации к бумаге г) этапов не существует Ответ: а (эволюция HR-функции: от административного учёта к стратегическому партнёрству). Раздел 7. Комплексные ситуации (кейсы) 28. Кейс: компания растёт, HR-процессы ведутся «на бумаге» разными сотрудниками, данные рассеяны. Первоочередные действия: а) нанять 10 рекрутеров б) провести диагностику процессов, разработать регламенты, выбрать и внедрить HRM-систему, назначить ответственных в) ничего не делать, само наладится г) отменить кадровые процессы Ответ: б (типичный план построения СУП: диагностика → регламентация → автоматизация → закрепление ответственности). 29. Кейс: линейные руководители жалуются, что HR «не понимает» их потребности. Наиболее адекватное решение: а) упразднить HR-службу б) внедрить модель HR-партнёра (HR business partner): закрепить HR-специалистов за подразделениями, согласовать роли и SLA, организовать регулярное взаимодействие в) передать всю работу с персоналом бухгалтеру г) жёстко регламентировать все действия руководителей Ответ: б (модель HRBP — партнёрство HR с бизнесом для согласования потребностей). 30. Кейс: показатель текучести в компании 35%, вовлечённость низкая. Анализ показал, что зарплата соответствует рынку. Вероятная причина: а) слишком высокая зарплата б) проблемы нематериальной мотивации: климат, стиль руководства, отсутствие развития и признания в) отсутствие текучести г)

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			слишком много регламентов Ответ: б (при конкурентной оплате причины текучести чаще в социально-психологических факторах и возможностях развития).

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