

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе и  
качеству образования

\_\_\_\_\_ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

---

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

# 1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
<p>ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации</p>	<p>ПКМ-1.И-1. Способен применять на практике теории принятия управленческих решений и методы экспертных оценок в сфере управления персоналом  ПКМ-1.И-2. Знает основы научной теории, а также модели, алгоритмы, инструменты и методы, которые могут быть использованы для моделирования и исследования объектов профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала  ПКМ-1.И-6. Способен к организации оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>ПКМ-1.И-1.3-1. Знает основные этапы разработки и принятия решений в условиях риска и неопределенности  ПКМ-1.И-1.У-1. Умеет использовать методы экспертных оценок  ПКМ-1.И-1.В-1. Владеет навыками принятия решений в условиях риска и неопределенности  ПКМ-1.И-2.3-1. Знает основные современные технологии проведения исследований в сфере управления персоналом, оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала  ПКМ-1.И-2.У-1. Использует инструменты и методы при моделировании и исследовании объектов профессиональной деятельности  ПКМ-1.И-2.В-1. Владеет навыками выбора необходимого исследования объектов профессиональной деятельности  ПКМ-1.И-6.3-1. Знает современные технологии оценки человеческого капитала, кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом  ПКМ-1.И-6.У-1. Умеет собирать, анализировать, структурировать информацию об особенностях и возможностях потенциала организации  ПКМ-1.И-6.У-2. Умеет определять показатели оценки человеческого капитала, кадрового потенциала  ПКМ-1.И-6.В-1 Владеет навыками проведения оценки человеческого капитала, кадрового потенциала интеллектуального капитала персонала и организации в целом</p>	<p>Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, промежуточный тест  Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на экзамене.</p>

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

#### Тема 1. Введение в Технологии формирования кадрового потенциала

1. Система кадрового потенциала.
2. История управления кадровым потенциалом.
3. Система кадрового потенциала.: подсистемы создания, использования и развития.
4. Кадровый потенциал: сущность, виды.
5. Соотношение понятий кадровый потенциал и рабочая сила.
6. Инвестиции, как долгосрочное вложение в человеческий капитал.
7. Классификация инвестиций.

#### Тема 2. Кадровый потенциал в организации (формирование кадрового потенциала)

1. Условия успешного управления кадровым потенциалом. Факторы оценки профессионализма управления кадровым потенциалом.
2. Развитие кадрового потенциала организации.
3. Специфика кадрового потенциала.
4. Привлечение эффективной рабочей силы.
5. Критерии, источники и методы набора и отбора персонала.
6. Формирование и поддержание эффективной рабочей силы, методы.
7. Обучение, развитие персонала.
8. Управление карьерой.
9. Кадровый резерв.

#### Тема 3. Система управления кадровым потенциалом (использование кадрового потенциала)

1. Основные положения управления кадровым потенциалом.
2. Проблемы кадрового потенциала.
3. Подсистемы создания, использования и развития кадрового потенциала.
4. Типы управления.
5. Системный целостный подход к управлению кадровым потенциалом.
6. Модель компетентности менеджера по кадровому потенциалу.
7. Процесс воспроизводства человеческого капитала: стадии.
8. Восполнение профессиональных знаний

#### Тема 4. Планирование кадрового потенциала организации (развитие кадрового потенциала)

1. Цель, задачи, функции, методы процесса планирования кадрового потенциала организации.
2. Факторы, влияющие на кадровый потенциал организации.
3. Разработка стратегии управления кадровым потенциалом организации.
4. Метод расчета прямых затрат на персонал.
5. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала.
6. Метод конкурентной перспективной стоимости человеческого капитала.
7. Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса.

#### Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
<b>Устный опрос, коллоквиум</b>	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

## 2.2. Темы докладов и рефератов

1. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала
2. Взгляды К. Маркса на воспроизводство рабочей силы и возможности использования его подхода сегодня
3. Теоретические основы современной концепции человеческого капитала
4. Инвестиции фирмы в человеческий капитал
5. Основные методики оценки стоимости и расчет эффективности инвестиций в человеческий капитал
6. Общая модель анализа выгод и издержек при инвестициях в человеческий капитал
7. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления
8. Модели ценообразования на активы человеческого капитала

**Методические рекомендации по подготовке рефератов докладов, эссе**  
 Реферат представляет собой краткое изложение сущности предложенного для рассмотрения вопроса на основе изученных материалов по проблеме. Однако реферат не является механическим пересказом доступной литературы, помимо реферирования научной литературы от студента требуется и аргументированное изложение собственного мнения по рассматриваемому вопросу. Это предполагает развернутые аргументы, рассуждения, сравнения. Материал следует подавать не столько в развитии, сколько в форме констатации или описания.

Работа над рефератом начинается с выбора темы. Среди предложенных тем выделяются несколько основных блоков в соответствии с выбранной темой.

При выборе темы реферата следует учитывать информационные возможности библиотеки и доступные ресурсы сети Интернет.

Работа над рефератом включает несколько этапов:

подготовительный, включающий выбор темы, изучение предмета исследования и сбор материалов по проблеме;

изложение результатов изучения в виде связного текста;

устное сообщение (защита) по теме реферата.

### Структура реферата.

1. После титульного листа на отдельной странице следует оглавление (план, содержание), в котором указаны названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

2. После оглавления следует введение. Объем введения составляет 1,5-2 страницы.

3. Основная часть реферата может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2-3 параграфов (подпунктов, разделов) и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. В том случае если цитируется или используется чья-либо неординарная мысль, идея, вывод, приводится какой-либо цифрой материал, таблицу - обязательно сделайте ссылку на того автора у кого вы взяли данный материал.

4. Заключение содержит главные выводы, и итоги из текста основной части, в нем отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.

5. Приложение может включать иллюстративный материал.

6. Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

## Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
----------	------------	-------

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие теме доклада;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

#### Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуальность проблемы и темы;</li> <li>– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;</li> <li>– наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.</li> </ul>	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие плана теме реферата (доклада);</li> <li>– соответствие содержания теме и плану;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	20

Критерии	Показатели	Баллы
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> <li>– правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>– грамотность и культура изложения;</li> <li>– владение терминологией и понятийным аппаратом;</li> <li>– соблюдение требований к объему работы;</li> <li>– культура оформления: выделение абзацев;</li> <li>– использование информационных технологий.</li> </ul>	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>– отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>– литературный стиль.</li> </ul>	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

### **2.3. Темы проектов (при наличии)**

### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

#### 3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

**ПКМ-1** Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации

##### 184. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Руководитель небольшого, но динамично развивающегося предприятия решил сделать ставку на молодых, амбициозных, проактивных, креативных сотрудников. Он хотел сделать современную, модную и инновационную компанию. Ему удалось укомплектовать штат перспективными молодыми кадрами. Первые года полтора эта политика приносила свои плоды, однако к концу второго года пошла волна увольнений. При приёме на работу людям обещали карьерный рост, компания развивалась, но недостаточно быстро, новые вакансии появлялись слишком медленно. В итоге за короткое время организация потеряла самых активных и успешных работников. В чем заключалась главная ошибка руководителя? Какие действия в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы удержать наиболее ценных сотрудников?

--

##### 185. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

**Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ**

Представьте себе, что вы менеджер по персоналу на ОАО «Сумыхимпром». На Вашем предприятии открыта вакансия на замещение должности Начальника отдела маркетинга. Одно из предложенных резюме Вас особо заинтриговало. Вы назначаете собеседование кандидату. На собеседование пришел претендент, мужчина 28 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают ваши ожидания. Это «именно тот», кого вы так долго искали. И вот соискатель сидит перед вами в весьма небрежной позе. Одна из первых его фраз звучит так: «Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть».

Каковы Ваши действия в ходе собеседования? Почему кандидат так себя ведет и чего он хочет добиться этими словами? Точку зрения обоснуйте.

--

#### 3.2. Ключи к контрольным заданиям

184	<p>1. Понять их ведущие мотивы. На рынок труда сейчас вышли специалисты поколения Y, поэтому рекомендуем изучить характеристику этого поколения, чтобы понять их ведущие мотивы. Это поможет вам найти действенные способы привлечения молодежи и, возможно, что-то изменить в системе мотивации персонала.</p> <p>2. Создать положительный имидж компании в Сети. Для молодых специалистов очень важно работать в крупной и известной</p>
-----	--



	<p>организации. Поэтому прежде всего нужно создать положительный имидж компании в Сети. Сделайте ставку на информационную открытость компании. Публикуйте результаты работы, рассказывайте об интересных проектах. Пусть соискатели увидят масштаб вашей деятельности. И конечно, не забывайте про дизайн сайта, он должен быть ярким и запоминающимся.</p> <p>3. Продумать программу развития сотрудников.</p> <p>Кроме этого, молодые специалисты очень амбициозны и стремятся быстро подняться по карьерной лестнице. Поэтому продумайте программу развития сотрудников. Что вы можете предложить, есть ли перспективы продвижения? Если есть реальные истории успешной карьеры молодых специалистов, обязательно рассказывайте об этом на собеседовании.</p> <p>4. Распределять рабочие задания так, чтобы специалисты могли участвовать в проектах смежных подразделений или попробовать себя на разных участках работы.</p> <p>Молодежь интересуется содержанием и условиями работы, личной независимостью, привлекает возможность получить разнообразный опыт под руководством опытных наставников. Поэтому распределяйте рабочие задания так, чтобы молодые специалисты могли участвовать в проектах смежных подразделений или попробовать себя на разных участках работы.</p>
185	<p>Самое главное, в этой ситуации – не включаться в спор, Оптимальный вариант – использовать метод «проверка деятельностью»: Вот Вам лист бумаги, напишите эти вопросы и сразу ответы. Мы потом сравним Ваши вопросы с моими. Сколько Вам на это потребуется времени?».</p> <p>Если кандидат согласится и составит список вопросов с ответами, кроме того они действительно в основной своей массе сойдутся с моими, постараюсь узнать, откуда он знает эти вопросы (литература, тренинг...). Как на его взгляд нужно отвечать на эти вопросы. Каковы ожидания ответов менеджера по персоналу, на его взгляд. Тогда станет ясно – это излишняя самоуверенность или он действительно подготовлен.</p> <p>Если подготовлен, то это увеличит его шансы на положительный исход собеседования.</p> <p>Если же кандидат откажется, начнет использовать отговорки или не сможет составить список вопросов, это явно говорит об его излишней самоуверенности, желании защититься нападением. Кроме метода «проверка деятельностью» провести «стрессовое» собеседование с кандидатом, представить предприятие так, чтобы он задумался о своём собеседовании, и протестировав кандидата, рассказать о результатах теста.</p> <p>В конце собеседования попросить его дать контакты коллег, с которыми он работал в целях его характеристики и рекомендации (но скорее всего, звонить им не нужно, а просто посмотрю на его реакцию).</p> <p>И не смотря на исход собеседования, обязательно закончить его фразой: «Спасибо, что уделили внимание нашему предприятию. О результатах собеседования мы Вам обязательно сообщим».</p>

### Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»

50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

### **3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)**

1. «Альтернативные» теории человеческого капитала.
2. Экономико-стоимостные оценки кадрового потенциала.
3. «Случайные» причины неравенства доходов
4. Человеческий капитал и проблема распределения доходов
5. «Органическое строение» человеческого капитала по видам организации труда (традиционный и информативный)
6. Кадровый потенциал и мобильность
7. Анализ жизненного цикла типичного потребителя
8. Цикличность развития кадрового потенциала
9. Взгляды К.Маркса на воспроизводство человеческого капитала
10. Факторы дифференциации зарплат
11. Индивидуальные характеристики мигрантов
12. Управление развитием кадрового потенциала
13. Используемые макроэкономические показатели в оценке кадрового потенциала
14. Трансформация эксплуатации кадрового потенциала
15. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала
16. Теория оппортунистического поведения
17. Концепция человеческого капитала радикальных экономистов
18. Теория контрактов
19. Менеджмент кадрового потенциала
20. Теория информационной асимметрии
21. Методологические основы концепции кадрового потенциала
22. Теория «фильтра» - трактовка образования как средства отбора или средства сигнализации
23. Моделирование кадрового потенциала на рынке труда
24. Теоретические основы современной концепции человеческого капитала
25. Модель жизненного цикла получения доходов, обучения и потребления
26. Социальная совместимость в рамках теории кадрового потенциала
27. Обзор дискуссии среди экономистов XIX-XX веков по теоретическим подходам к анализу человеческого капитала
28. Различия в зарплатах и спрос на образование. Паутинообразная модель
29. Общая модель анализа выгод и издержек при инвестициях в человеческий капитал (образование и здоровье)
30. Разграничение понятий человеческий капитал и человеческий потенциал (по методике ООН)
31. Перекрестные активы в теории человеческого капитала
32. Развитие методов количественной оценки кадрового потенциала