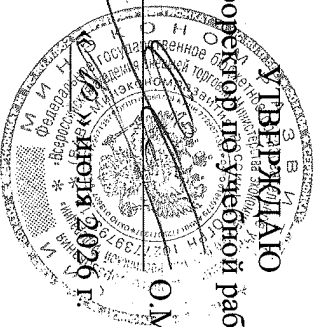


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВСЕРОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ
МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.М. Куликова


КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Б1.В.04 «Современные инструменты управления персоналом»

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки

09.04.02 «Информационные системы и технологии»

Направленность (профиль)
«Информационные системы в экономике и управлении»

Квалификация – Магистр
Форма обучения – очная

Москва, 2026

Учебный план

Курс	Семестр	Трудоемкость, зет.	Академ. часы				Форма промежуточной аттестации
			Всего	Лекции	Практ занятия	Сам. работа	
2	3	4	30	6	24	114	Диф. зачет

Проверяемые компетенции: УК-3, ПК-5

Максимальная итоговая сумма баллов, по которой может быть оценен уровень освоения изучаемой учебной дисциплины за семестр (далее – максимальная итоговая сумма баллов по дисциплине за семестр), не может превышать 100 баллов, которые включают оценку работы обучающегося в течение семестра и оценку, полученную на зачете / экзамене¹.

Оценка работы обучающегося в течение семестра составляет в сумме до 50 баллов. Структура оценки работы обучающегося в течение семестра включает отдельные баллы, начисляемые за:

- текущий контроль (выполнение тестов, контрольных работ, домашних заданий, подготовку презентаций, сдачу коллоквиумов, реферативный обзор дополнительного материала по теме и др.);
- работу на занятиях семинарского типа (выступления на занятиях, ответы на вопросы и др.);
- посещаемость занятий лекционного и семинарского типов.
- тестирование: количество баллов от количества правильных ответов.

Допускается проставление дополнительных «премиальных» баллов за отличную работу в семестре до 5 баллов. В таком случае, максимальное количество баллов за работу в семестре может быть увеличено до 55 баллов.

Критерии оценивания по мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации прописываются подробно в рабочей программе учебной дисциплины.

Критерии оценки на зачете / экзамене/дифференцированном зачете:

Оценка знаний, выявленных в ходе зачета / экзамена, составляет до 60 баллов.

Для выявления знаний по пропущенному в семестре материалу обучающемуся может быть предоставлена возможность ответить на дополнительные вопросы (задания), что может повысить итоговую оценку. За ответы на дополнительные вопросы (задания) допускается проставление до 30 дополнительных баллов. В таком случае, максимальное количество баллов, которое обучающийся может получить в ходе зачета / экзамена, может быть увеличено до 90 баллов.

В случае, если итоговая сумма баллов по дисциплине (включающая оценку работы обучающегося, «премиальные» баллы за отличную работу в семестре, оценку за зачет / экзамен/дифференцированный зачет и баллы за дополнительные вопросы (задания)) превышает 100 баллов, обучающемуся проставляется в ведомость 100 баллов.

Перевод итоговой суммы баллов по учебной дисциплине из 100-балльной в эквивалент пятибалльной системы / системы зачета осуществляется по приведенным ниже шкалам.

¹Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации», утвержденное приказом ВАВТ Минэкономразвития России от 30.06.2023г. № 293.

Шкала перевода для экзамена/дифференцированного зачета

Баллы по 100-бальной системе	Пятибалльная система оценки
85-100 баллов	Отлично
70-84 баллов	Хорошо
52-69 баллов	Удовлетворительно
51 балл и ниже	Неудовлетворительно

Примеры тестовых заданий

№ п/п	Код компетенции	Задание	Ответ	Критерии оценивания
1.	УК-3.1	Какая стадия развития команды характеризуется конфликтами и борьбой за лидерство? А) Формирование; Б) Штурминг; В) Нормирование; Г) Исполнение	Б) Штурминг	1
2.	УК-3.1	Назовите основные этапы формирования проектной команды и раскройте содержание каждого из них.	1) Формирование — знакомство, определение целей, низкая конфликтность; 2) Штурминг — конфликты, борьба за лидерство; 3) Нормирование — выработка норм, сплочение; 4) Исполнение — эффективная работа; 5) Расформирование — завершение проекта.	2
3.	УК-3.1	Какая модель командных ролей выделяет 9 ролей, включая «Генератор идей» и «Педант»? А) Майерс-Бриггс; Б) DISC; В) Белбина; Г) Хофстеде	В) Белбина	1
4.	УК-3.1	Раскройте содержание ролевой модели Р. Белбина и укажите, какие роли она выделяет.	Модель Белбина выделяет 9 ролей: Генератор идей, Исследователь ресурсов, Координатор, Формирователь, Педант (Контролёр), Коллективист, Исполнитель, Доводчик, Специалист. Каждая роль имеет свои характеристики, вклад в работу команды и допустимые слабости.	2
5.	УК-3.1	Какая модель личности используется для определения психологического типа и предпочтений в работе?	Б) Майерс-Бриггс (MBTI)	1

		А) Модель Белбина; Б) Майерс-Бриггс (MBTI) В) Модель Герчикова; Г) Модель Хофстеде		
6.	УК-3.1	Назовите методы подбора персонала в проектные коллективы и раскройте их особенности.	Методы: скрининг (первичный отбор по резюме и анкетам), рекрутинг (поиск и привлечение кандидатов на открытые позиции), хедхантинг (целенаправленный поиск и переманивание специалистов высокого уровня).	2
7.	УК-3.2	Какая модель корпоративной культуры предполагает ориентацию на результат и конкуренцию? А) Ролевая культура; Б) Рыночная культура В) Клановая культура; Г) Адхократическая культура	Б) Рыночная культура	1
8.		Раскройте понятие «социально-психологический климат» и назовите факторы, влияющие на его формирование.	Социально-психологический климат — качественная характеристика межличностных отношений в коллективе. Факторы: стиль руководства, уровень доверия и открытости коммуникаций, степень удовлетворённости трудом, конфликтность, сплочённость команды.	2
9.	УК-3.2	Какой стиль управления предполагает активное участие команды в принятии решений? А) Авторитарный; Б) Демократический В) Либеральный; Г) Харизматический	Б) Демократический	1
10.	УК-3.2	Назовите методы диагностики социально-психологического климата в IT-компаниях.	Методы: анкетирование и опросы (оценка удовлетворённости), социометрия (изучение межличностных отношений), наблюдение, интервью, анализ текучести кадров и конфликтных ситуаций.	2
11.	УК-3.2	Что такое «командная стратегия» и как она разрабатывается? А) План действий на случай конфликта Б) Совместно выработанный план достижения целей с распределением задач В) Индивидуальный план каждого члена команды Г) Стратегия компании в целом	Б) Совместно выработанный план достижения целей с распределением задач	1
12.	ПК-5.1	Какой элемент системы управления персоналом отвечает за введение нового сотрудника в должность? А) Подбор; Б) Адаптация; В) Оценка; Г) Мотивация	Б) Адаптация	1

13.	ПК-5.1	Назовите структурные элементы системы управления персоналом в IT-компаниях и раскройте их содержание.	Элементы: подбор (привлечение и отбор кандидатов), адаптация (введение в должность), оценка (аттестация, KPI), обучение (повышение квалификации), мотивация (стимулирование), развитие (карьерный рост, кадровый резерв).	2
14.	ПК-5.1	Какие источники найма персонала относятся к внешним? А) Кадровый резерв; Б) Рекомендации сотрудников В) Рекрутинговые агентства; Г) Внутренние конкурсы	В) Рекрутинговые агентства	1
15.	ПК-5.1	Раскройте особенности кадровых процессов в проектно-ориентированных IT-компаниях.	Особенности: временный характер проектов, формирование команд под конкретные задачи, высокая динамика состава, необходимость быстрого подбора и адаптации, управление кадровым резервом для новых проектов, гибкие формы занятости.	2
16.	ПК-5.1	Какой метод оценки персонала предполагает анализ результатов работы за определенный период? А) Аттестация; Б) Деловая оценка В) Оценка результатов труда; Г) Все перечисленные	Г) Все перечисленные	1
17.	ПК-5.1	Назовите виды профессионального обучения персонала и раскройте их содержание.	Виды: подготовка (получение новых знаний), переподготовка (освоение новой специальности), повышение квалификации (углубление и обновление знаний).	2
18.	ПК-5.1	Что такое «кадровый резерв» и для чего он формируется? А) Список уволенных сотрудников Б) Группа сотрудников, потенциально готовых к занятию ключевых должностей В) Архив резюме кандидатов; Г) Штатное расписание	Б) Группа сотрудников, потенциально готовых к занятию ключевых должностей	1
19.	ПК-5.2	Какая теория мотивации выделяет гигиенические факторы и мотиваторы? А) Теория Маслоу; Б) Теория Герцберга В) Теория Врума; Г) Теория Альдерфера	Б) Теория Герцберга	1
20.	ПК-5.2	Раскройте содержание модели мотивационных типов В.И. Герчикова и назовите выделяемые типы.	Модель выделяет 5 типов: инструментальный (ориентация на заработок), профессиональный (интерес к содержанию работы), патристический	2

		(идеи, коллектив), хозяйский (ответственность, инициатива), люмпенизированный (избегание ответственности, пассивность).	
21.	Какая теория мотивации утверждает, что человек сравнивает свой вклад и вознаграждение с другими? А) Теория ожиданий Врума; Б) Теория справедливости Адамса В) Теория Герцберга; Г) Модель Портера-Лоулера	Б) Теория справедливости Адамса	1
22.	Назовите содержательные теории мотивации и раскройте их сущность. ПК-5.2	Содержательные теории: Маслоу (иерархия потребностей), Альдерфера (ERG — существование, связь, рост), МакКлелланда (потребности в достижении, власти, принадлежности), Герцберга (гигиенические факторы и мотиваторы).	2
23.	Что из перечисленного относится к нематериальным стимулам в IT-сфере? А) Премия; Б) Гибкий график работы В) Путёвка на курорт; Г) Оклад	Б) Гибкий график работы	1
24.	Раскройте специфику мотивации в IT-сфере и приведите примеры мотиваторов. ПК-5.2	Специфика: ориентация на профессиональное развитие, интересные задачи, гибкие форматы занятости, геймификация, признание достижений. Примеры: участие в конференциях, обучение, индивидуальный план развития, бонусы за инновации, свобода выбора инструментов.	2
25.	Какая модель корпоративной культуры выделяет типы «семья», «Эйфелева башня», «управляемая ракета»? А) Модель Хофстеде; Б) Модель Камерона-Куинна В) Модель Хэнди; Г) Модель Денисона	В) Модель Хэнди	1
26.	Какая модель корпоративной культуры основана на двух осях: «гибкость-стабильность» и «внутренний фокус-внешний фокус»? А) Модель Хофстеде; Б) Модель Камерона-Куинна В) Модель Хэнди; Г) Модель Шейна	Б) Модель Камерона-Куинна	1

27.	ПК-5.2 Назовите инструменты построения эффективной корпоративной культуры в IT-компаниях.	Инструменты: кодексы корпоративной этики, корпоративные мероприятия и ритуалы, система признания и наград, коммуникационные практики (регулярные встречи, обратная связь), символы компании, формирование традиций.	2
28.	ПК-5.2 Какой тип корпоративной культуры по модели Хофстеде характеризуется низкой дистанцией власти и индивидуализмом? А) Японская культура; Б) Американская культура В) Российская культура; Г) Китайская культура	Б) Американская культура	1
29.	ПК-5.2 Раскройте роль корпоративной культуры в удержании талантов в IT-компаниях.	Корпоративная культура: формирует чувство принадлежности и вовлечённости, создаёт комфортную среду для профессионального роста, снижает текучесть кадров, повышает лояльность сотрудников, усиливает привлекательность бренда работодателя.	2

Примерные вопросы к зачету/экзамену

- Теоретические основы управления персоналом в условиях цифровой экономики: цели, задачи, принципы и функции кадрового менеджмента в IT-организациях.
- Структурные элементы системы управления персоналом в IT-компаниях: подбор, адаптация, оценка, обучение, мотивация и развитие.
- Особенности кадровых процессов в проектно-ориентированных и продуктовых IT-компаниях: сравнительный анализ.
- Влияние организационной структуры и стадии жизненного цикла организации на подходы к управлению персоналом.
- Роль HR-службы в обеспечении конкурентоспособности IT-компаний: стратегические и тактические задачи.
- Динамика развития команды проекта: этапы формирования, фазы зрелости и кризисные точки.
- Ролевая структура команды: формальные и неформальные роли, модели распределения функциональных обязанностей.
- Психологическая совместимость как фактор эффективности проектной деятельности: критерии и методы оценки.
- Типология командных ролей: модель Белбина (9 ролей), их характеристики, вклад в работу команды и допустимые слабости.
- Типология командных ролей: модель Майерс-Бриггс (MBTI) и дисковая модель DISC — сравнительный анализ.
- Профессиональные и личностные качества, необходимые руководителю проекта и членам проектных команд.
- Методы подбора и оценки кандидатов в проектные коллективы: скрининг, рекрутинг, хедхантинг.
- Внутренние и внешние источники найма персонала: преимущества, ограничения и стратегии выбора.
- Формирование кадрового резерва и управление карьерным развитием в проектно-ориентированных компаниях.
- Теоретические основы мотивации трудовой деятельности: сущность и структура потребностей, ценностных ориентаций и мотивов персонала.

16. Биологические и социальные мотивы в структуре трудовой мотивации: сравнительная характеристика.
17. Классификация мотивационных типов: модель В.И. Герчикова (5 типов), их характеристика и методы диагностики.
18. Содержательные теории мотивации: теории Маслоу, теории Альдерфера, теории МакКлеганда, теории Герцберга.
19. Процессуальные теории мотивации: теории ожидания Врума, теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера.
20. Специфика мотивации в IT-сфере: материальные и нематериальные стимулы, геймификация, гибкие форматы занятости.
21. Технологии выбора мотиваторов и формирование персонализированных мотивационных пакетов.
22. Оценка эффективности мотивационных программ: критерии, методы, показатели.
23. Адаптация персонала: понятие, виды (первичная, вторичная), этапы и методы.
24. Виды и функции оценки персонала: аттестация, деловая оценка, оценка результатов труда.
25. Методы оценки персонала: количественные и качественные, их преимущества и недостатки.
26. Типовые модели карьеры: линейная, стабильная, спиральная, краткосрочная и их характеристики.
27. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
28. Методы обучения персонала: традиционные и активные (кейсы, тренинги, деловые игры, наставничество).
29. Концептуальные основы корпоративной культуры: понятие, структура, функции и типологии.
30. Классические модели корпоративных культур: типология Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Г. Хофстеде.
31. Инструменты и методы построения эффективной корпоративной культуры: кодексы, ритуалы, символы, коммуникационные практики.
32. Социально-психологический климат как индикатор организационного здоровья: факторы формирования и методы диагностики.
33. Управление культурными изменениями при внедрении инноваций и цифровой трансформации.
34. Корпоративная культура как инструмент удержания талантов и повышения вовлечённости персонала.

