

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Крюков Вадим Николаевич

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 25.06.2026 11:24:58

Уникальный программный ключ:

1b0adb7fd710f6a07b5d90c58682bd0c552f25b2

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярье государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Управление вовлеченностью сотрудников

Факультет: Электроэнергетики, экономики и управления
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»,
профиль «HR бизнес-партнерство»
Уровень образования: магистратура
Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н., зав. кафедрой, Торгашова Наталья

Александровна _____

Торгашова Наталья

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании
кафедры, протокол № 8 от 09.04.2026 г.

Заведующий кафедрой _____ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Управление вовлеченностью сотрудников для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основе Рабочей программы дисциплины Управление вовлеченностью сотрудников, утвержденной решением ученого совета от г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самооценки.

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№п/п	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущей аттестации		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
3 семестр						

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Что такое вовлечённость сотрудников и почему она важна для организации?
2. Какие факторы влияют на вовлечённость сотрудников?
3. Какие методы используются для оценки уровня вовлечённости сотрудников?
4. Как руководители могут влиять на вовлечённость своих подчинённых?
5. Какие стратегии можно использовать для повышения вовлечённости сотрудников?
6. Как внутренняя коммуникация влияет на вовлечённость сотрудников?
7. Как мотивация связана с вовлечённостью сотрудников?
8. Как корпоративная культура влияет на вовлечённость сотрудников?
9. Как изменения в организации могут повлиять на вовлечённость сотрудников?

10. Как коучинг и наставничество способствуют повышению вовлечённости?
11. Как обучение и развитие сотрудников влияют на их вовлечённость?
12. Как этические аспекты управления влияют на вовлечённость сотрудников?
13. Какие современные тренды и инновации существуют в управлении вовлечённостью?
14. Какие критерии и показатели используются для оценки эффективности программ повышения вовлечённости?
15. Какие методы можно использовать для преодоления сопротивления изменениям среди сотрудников?
16. Как гибкая занятость и удалённая работа влияют на вовлечённость сотрудников?
17. Какие программы повышения вовлечённости наиболее эффективны в условиях кризиса?
18. Как вовлечённость сотрудников связана с их удовлетворённостью работой?
19. Какие инструменты и технологии можно использовать для измерения и анализа вовлечённости?
20. Как индивидуальные и групповые подходы к мотивации различаются в контексте вовлечённости?
21. Как вовлекаются сотрудники в процесс разработки и реализации стратегии организации?
22. Как культура обратной связи влияет на вовлечённость сотрудников?
23. Какие ключевые компетенции должен развивать руководитель для повышения вовлечённости своих подчинённых?
24. Каковы основные этапы разработки и внедрения программ повышения вовлечённости?
25. Какие типичные ошибки совершают менеджеры при попытке повысить вовлечённость сотрудников?

2.2. Задания для промежуточной аттестации

2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену(зачету)

2.2.2. Типовые экзаменационные задачи

2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ

1. Анализ факторов, влияющих на вовлечённость сотрудников в российской компании (на конкретном примере).
2. Разработка и внедрение программы повышения вовлечённости сотрудников в малом бизнесе.
3. Исследование взаимосвязи между стилем управления и уровнем вовлечённости сотрудников.
4. Методы оценки и анализа вовлечённости сотрудников: сравнительный анализ существующих подходов.
5. Роль корпоративной культуры в формировании и поддержании высокого уровня вовлечённости.
6. Влияние коучинга и наставничества на вовлечённость сотрудников.
7. Современные технологии и их влияние на вовлечённость сотрудников в эпоху цифровизации.
8. Управление изменениями и их воздействие на вовлечённость сотрудников.
9. Этика в управлении и её влияние на вовлечённость сотрудников.
10. Обучение и развитие сотрудников как фактор повышения их

вовлечённости.

11. Создание и поддержание культуры вовлечённости в организации.
12. Гибкие формы занятости и удалённая работа: влияние на вовлечённость сотрудников.
13. Оценка эффективности программ повышения вовлечённости: методы и подходы.
14. Мотивация и стимулирование сотрудников: связь с вовлечённостью.
15. Интеграция стратегий управления вовлечённостью в общую стратегию компании.
16. Проблемы и перспективы управления вовлечённостью в условиях глобальной конкуренции.
17. Адаптация стратегий управления вовлечённостью к разным возрастным поколениям сотрудников.
18. Моделирование и прогнозирование уровня вовлечённости сотрудников на основе данных.
19. Психологические аспекты вовлечённости сотрудников: подходы и методы повышения.
20. Применение лучших мировых практик управления вовлечённостью в российских реалиях.