



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
«МАРКЕТИНГОВАЯ АНАЛИТИКА»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Методы и приемы оптимизации управленческих решений - Способы действия в нестандартных ситуациях - Теории межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии - Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализировать внутренние/внешние факторы, влияющие на деятельность организации - Осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус - Формулировать и обосновывать предложения по повышению эффективности профессиональных функций - Проявлять инициативу, в том числе, в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами - Современным инструментарием в сфере своей профессиональной деятельности

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- типовые задания по курсовой работе;

- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий открытого и закрытого типов.

1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				новые ракурсы поставленной задачи
4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

1.4 Оценивание тестовых заданий закрытого типа осуществляется по системе зачтено / не зачтено («зачтено» – 41-100% правильных ответов; «не зачтено» – менее 40 % правильных ответов) или пятибалльной системе (оценка «неудовлетворительно» – менее 40 % правильных ответов; оценка «удовлетворительно» – от 41 до 60 % правильных ответов; оценка «хорошо» – от 61 до 80% правильных ответов; оценка «отлично» – от 81 до 100 % правильных ответов).

Тестовые задания открытого типа оцениваются по системе «зачтено / не зачтено». Оценивается верность ответа по существу вопроса, при этом не учитывается порядок слов в словосочетании, верность окончаний, падежи.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Тестовые задания открытого типа

1. Труд, затраченный на создание средств производства (средств и предметов труда), за пределами предприятия – это _____.

Ответ: овеществленный труд

2. Труд, учитывающий затраты живого и овеществленного труда, – это _____.

Ответ: общественный труд

3. Система мер, обеспечивающая трудовую деятельность, с целью повышения производительности и эффективности живого труда, достижения наиболее полного использования средств производства (овеществленного труда) – это _____.

Ответ: управление человеческими ресурсами

4. Функция управления человеческими ресурсами, которая состоит в создании благоприятных и безопасных условий труда, установлении рационального режима труда и отдыха, – это _____.

Ответ: трудоощающая функция

5. Функция управления человеческими ресурсами, которая состоит в обеспечении соответствия уровня организации труда уровню технической оснащенности производства, – это _____.

Ответ: оптимизирующая функция

6. Функция управления человеческими ресурсами, которая состоит в создании условий для гармоничного развития человека, повышения разнообразия и привлекательности труда, – это _____.

Ответ: функция возвышения труда

7. Правильная расстановка работников на основе разделения труда и совмещения профессий, пропорциональность трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства, планирование и нормирование труда – это мероприятия по совершенствованию _____.

Ответ: управления человеческими ресурсами

8. Мероприятия, направленные на увеличение объемов производства продукции, снижение затрат заработной платы на 1 рубль продукции, сокращение материальных затрат, _____ эффективность деятельности предприятия.

Ответ: повышают

9. Совершенствование структуры трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда, внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда – это направления совершенствования _____.

Ответ: управления человеческими ресурсами

10. Рациональное использование совокупного фонда рабочего времени (сокращение времени простоев, переходов, подготовки) _____ производительность труда.

Ответ: повышает

11. Трудовой процесс, условия труда, режимы труда и отдыха, разделение труда и кооперация труда, организация и обслуживание рабочих мест, приемы труда и методы труда – это элементы _____.

Ответ: управления человеческими ресурсами

12. Набор технологических операций в определенной последовательности – это _____.

Ответ: технологический процесс

13. Процесс воздействия работника на предмет труда с целью изготовления продукции, услуг, работ – это _____.

Ответ: трудовой процесс

14. Разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, разделение трудового процесса на отдельные составные части и специализация работников на их выполнении – это _____.

Ответ: разделение труда

15. Способность производить целенаправленные действия, как с физиологической точки зрения, так и с психологической точки зрения – это _____.

Ответ: работоспособность

16. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения – это _____.

Ответ: трудовая дисциплина

17. Процесс установления величины затрат труда в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных организационно-технических условиях – это _____.

Ответ: нормирование труда

18. Величина и структура затрат труда, необходимых для выполнения определенной работы, – это _____.

Ответ: норма труда

19. Область экономической деятельности, целью которой является установление для всех работников производства и управления необходимой меры труда – это _____.

Ответ: нормирование труда

20. Эталон, с которым сравниваются фактические затраты труда в целях установления их рациональности, – это _____.

Ответ: норма труда

21. Минимальный размер заработной платы устанавливается _____.

Ответ: государством

22. Функция заработной платы, которая заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами, – это _____.

Ответ: воспроизводственная функция

23. Элемент тарифной системы, представляющий собой шкалу соотношений в системе размеров оплаты труда, – это _____.

Ответ: тарифная сетка

Тестовые задания закрытого типа

24. Для возникновения трудовой деятельности необходимо взаимодействие следующих обязательных элементов:

- 1. **работники**
- 2. **средства труда**
- 3. **предметы труда**
- 4. конкуренция

25. В зависимости от регулярности проведения, масштабов и глубины исследования анализ нормирования труда подразделяется на:

- 1. **оперативный анализ**
- 2. **текущий анализ**
- 3. трансформационный анализ
- 4. **итоговый анализ**

26. Методы управления человеческими ресурсами включают в себя:

- 1. дифференциальный метод
- 2. трансформационный метод
- 3. **эмпирический метод**
- 4. **научный (рациональный) метод**

27. Нормы труда подразделяются на:

- 1. нормативы затрат труда
- 2. **нормы затрат труда**
- 3. **нормы результатов труда**
- 4. нормативы длительности

28. По содержанию производственный процесс можно разделить на:

- 1. процесс гармонизации
- 2. процесс дифференциации
- 3. **технологический процесс**
- 4. **трудовой процесс**

29. Для стимулирования труда в состав оплаты труда включают:

- 1. **доплаты стимулирующего характера**
- 2. **надбавки стимулирующего характера**
- 3. выплаты компенсационного характера
- 4. выплаты по больничным листам

30. Выделяют такие виды оплаты труда, как:

- 1. **основная заработная плата**
- 2. вспомогательная заработная плата
- 3. регламентная заработная плата
- 4. **дополнительная заработная плата**

31. Установите соответствие между наименованием характеристик производственной стратегии и их содержанием:

1	объект производственной стратегии	а	производственная структура предприятия, технология производства, номенклатура выпускаемой продукции, инновации
2	предмет производственной стратегии	б	организационные, экономические и управленческие взаимоотношения, возникающие между людьми в процессе производства товаров и услуг

3	элементы производственной стратегии	в	процесс организации и управления производством
4	стоимость производственной стратегии		

Ответ: 1в, 2б, 3а

32. Установите последовательность разработки и реализации планирования на предприятии:

1	Подготовка прогноза, составление и утверждение плана, доведение плана до исполнителей
2	Мониторинг выполнения плана
3	Обоснование целей планирования и сбор информации
4	Проведение экономического анализа
5	Выполнение плана исполнителями

Ответ: 3, 4, 1, 5, 2

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/ КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ

3.1 Курсовая работа направлена на закрепление у студентов навыков и компетенций, приобретенных в процессе освоения дисциплины. Курсовая работа представляет собой формирование комплекса мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия на основе внедрения системы управления человеческими ресурсами с последующей ее экономической оценкой. Целью курсовой работы является анализ проблем в деятельности конкретного предприятия и разработка рекомендаций по их решению путем применения системы управления человеческими ресурсами.

Оценка курсовой работы («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения студентом выбранной темы, наличия и сущности допущенных ошибок.

«Отлично» – ставится, если в курсовой работе есть подтверждения того, что студент обладает полнотой знаний и системным взглядом по теме курсовой работы и поставленным в курсовой работе задачам; может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленных задач; в состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленным задачам данные, предлагает новые ракурсы поставленных задач; не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленных задач.

«Хорошо» – ставится, если в курсовой работе есть подтверждения того, что студент обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда по теме курсовой работы и поставленным в курсовой работе задачам; может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленных задач; в состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленным задачам

данные; в состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма.

«Удовлетворительно» – ставится, если в курсовой работе есть подтверждения того, что студент обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда по теме курсовой работы и поставленным в курсовой работе задачам; может найти необходимую информацию в рамках поставленных задач; способен осуществлять научно корректный анализ информации; в состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом.

«Неудовлетворительно» – ставится, если в курсовой работе есть подтверждения того, что студент обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой); не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленных в курсовой работе задач; не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений; в состоянии решать только фрагменты поставленных в курсовой работе задач в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки.

3.2 Типовые задания для выполнения курсовой работы.

Вопросы, обязательные для рассмотрения в курсовых работах, однако с учетом специфики конкретной темы.

По теоретическому разделу

Теоретические положения и концептуальные взгляды на решение изучаемой проблемы (с указанием авторов, развивающих теорию исследуемого вопроса). Пути и методы решения изучаемой проблемы на предприятиях конкретной отрасли.

По практическому разделу

Общая характеристика предприятия и его деятельности. Анализ основных результатов деятельности предприятия и их динамики. Исследование опыта предприятия по применению инструментов управления человеческими ресурсами. Выявление проблем в управлении предприятием. Разработка предложений по совершенствованию деятельности предприятия на основе управления человеческими ресурсами и оценка их эффективности.

3.3 Примерные структурные элементы курсовой работы (на примере темы «Совершенствование деятельности предприятия на основе системы управления человеческими ресурсами»).

Введение

1 Проблемы совершенствования деятельности предприятия на основе управления человеческими ресурсами

1.1 Понятие и направления совершенствования деятельности предприятия

1.2 Основные инструменты управления человеческими ресурсами и их роль в деятельности предприятия

1.3 Необходимость применения системы управления человеческими ресурсами для совершенствования деятельности предприятия

2 Пути совершенствования деятельности предприятия на основе управления человеческими ресурсами

2.1 Общая характеристика предприятия и его деятельности

2.2 Анализ основных результатов деятельности предприятия и их динамики

2.3 Выявление проблем в деятельности предприятия, связанных с недостатками управления человеческими ресурсами

2.4 Разработка предложений по совершенствованию деятельности предприятия на основе управления человеческими ресурсами и оценка их эффективности

Заключение

Список использованных источников

Приложение А - Основные этапы внедрения системы управления человеческими ресурсами на предприятии

3.4 Примерная тематика курсовых работ.

1. Повышение эффективности деятельности предприятия на основе системы управления человеческими ресурсами
2. Управление человеческими ресурсами как основа совершенствования деятельности предприятия
3. Совершенствование развития персонала в рамках управления человеческими ресурсами
4. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в рамках управления человеческими ресурсами
5. Формирование кадровой политики предприятия в рамках концепции управления человеческими ресурсами
6. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе применения методов управления человеческими ресурсами
7. Формирование имиджа работодателя с учетом концепции управления человеческими ресурсами
8. Совершенствование взаимоотношений предприятия с потребителями на основе концепции управления человеческими ресурсами
9. Мониторинг рисков в деятельности предприятия при управлении человеческими ресурсами
10. Разработка продуктовой политики предприятия на основе концепции управления человеческими ресурсами

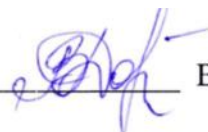
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Маркетинговая аналитика).

Преподаватель-разработчик – к.э.н., доцент Ю.С. Коноплина.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025 г.).

Заведующий кафедрой


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института (протокол № 4 от 25.04.2025 г.).

Председатель методической комиссии


И. А. Крамаренко