



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)
«АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

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
ПК-1: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации; ПК-2: Способен администрировать процессы стратегического управления персоналом и разрабатывать соответствующий документооборот	Антикризисное управление персоналом	Знать: - Нормативные правовые акты, которые необходимо учитывать при антикризисном управлении персоналом - Классификацию методов и приемов, используемых при анализе предпосылок для антикризисного управления персоналом - Порядок разработки и реализации системы антикризисного управления персоналом Уметь: - Анализировать факторы и предпосылки антикризисного управления персоналом - Разрабатывать систему антикризисного управления персоналом - Предлагать решения по совершенствованию управления персоналом предприятия на основе антикризисного управления персоналом Владеть: - Методами анализа предпосылок внедрения антикризисного управления персоналом - Методами совершенствования управления персоналом предприятия на основе антикризисного управления персоналом

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 контрольной работе (для студентов заочной формы обучения);
- 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 Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«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 полнотой 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 задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4 Освоение стандартных	В состоянии решать только фрагменты	В состоянии решать поставлен-	В состоянии решать поставлен-	Не только владеет алгоритмом и по-

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
алгоритмов решения профессиональных задач	поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	ные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	ные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	нимает 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 ПК-1: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации

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. Задача управления состоит в уменьшении разнообразия системы путем сведения множества всех состояний к подмножеству состояний, удовлетворяющих _____.

Ответ: цели управления

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

Ответ: организация труда

5. Функция организации труда, которая состоит в создании благоприятных и безопасных условий труда, установлении рационального режима труда и отдыха, – это _____.

Ответ: трудоощающая функция

6. Функция организации труда, которая состоит в обеспечении соответствия уровня организации труда уровню технической оснащенности производства, – это _____.

Ответ: оптимизирующая функция

7. Функция организации труда, которая состоит в создании условий для гармоничного развития человека, повышения разнообразия и привлекательности труда, – это _____.

Ответ: функция возвышения труда

8. 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: организации труда

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

Ответ: повышают

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

Ответ: организации труда

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

Ответ: повышает

12. 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: организации труда

Тестовые задания закрытого типа

13. На основе анализа эволюции взглядов на стратегическое управление персоналом можно выделить такие школы менеджмента:

- | | |
|--|---|
| 1. классическая (или административная) школа менеджмента | 2. классическая (или бюрократическая) школа менеджмента |
| 3. школа поведенческих наук | 4. школа историографии |

14. В системе носителей организационной культуры в рамках стратегического управления персоналом выделяют такие подсистемы:

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. декларации культурных установок | 2. практические действия и реальные отношения |
| 3. характер сотрудников | 4. природные способности сотрудников |

15. Установите соответствие функций управления и их содержания в рамках стратегического управления персоналом:

1	функция координации	а	оценка соответствия выпускаемой продукции поставленным планам
2	функция контроля	б	разработка конкретных задач по подразделениям на различные плановые периоды
3	функция страхования	в	обеспечение согласованной работы участвующих в процессе выполнения плановых заданий
4	функция планирования		

Ответ: 1в, 2а, 4б

16. Установите последовательность разработки и реализации планирования в рамках стратегического управления персоналом:

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

ПК-2: Способен администрировать процессы стратегического управления персоналом и разрабатывать соответствующий документооборот

Тестовые задания открытого типа

17. Способность системы к подчинению целенаправленным воздействиям, обеспечивающим устойчивость ее функционирования, – это _____.

Ответ: управляемость системы

18. Риски, для которых известны условия возникновения, причины, вероятность и величи-

на последствий, а также апробированы методы управления, – это: _____.

Ответ: управляемые риски

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

Ответ: технологический процесс

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

Ответ: трудовой процесс

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

Ответ: разделение труда

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

Ответ: работоспособность

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

Ответ: трудовая дисциплина

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

Ответ: нормирование труда

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

Ответ: норма труда

26. Минимальный размер заработной платы устанавливается _____.

Ответ: государством

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

Ответ: воспроизводственная функция

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

Ответ: тарифная сетка

Тестовые задания закрытого типа

29. Недостаткам сильной организационной культуры с точки зрения стратегического управления персоналом являются:

- | | |
|--|--|
| 1. высокая динамичность | 2. излишняя консервативность |
| 3. значительный потенциал развития персонала | 4. отсутствие склонности к принятию инноваций |

30. В системе стратегического управления персоналом выделяют:

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| 1. управляющую подсистему | 2. прямую подсистему |
| 3. управляемую подсистему | 4. косвенную подсистему |

31. Установите соответствие наименования принципов анализа внутренней среды предприятия и их содержания при осуществлении стратегического управления персоналом:

1	системность	а	проведение анализа всех внутренних переменных в динамике и в сравнении с аналогичными показателями конкурентных фирм
2	диверсификация	б	осуществление анализа всех составляющих частей предприятия
3	сопоставимость	в	рассмотрение предприятия как сложной системы, включающей ряд функциональных подсистем
4	комплексность		

Ответ: 1в, 3а, 4б

32. Установите последовательность типового процесса принятия решений в стратегическом управлении:

1	анализ производственно-хозяйственной ситуации для выявления проблем и задач управления, требующих решения в связи с поставленными целями
2	оценка результатов реализации принятого решения и обобщения накопленного опыта
3	подготовка, обоснование и принятие управленческого решения
4	организация учета и контроля (на основе анализа) выполнения принятого решения
5	организация и координация работы исполнителей по реализации принятого решения

Ответ: 1, 3, 5, 4, 2

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

3.1 Учебным планом предусмотрено выполнение контрольной работы студентами заочной формы обучения. Целью выполнения контрольной работы является проверка степени усвоения студентами теоретического материала по темам дисциплины, а также их способности применять теоретические знания, полученные при изучении дисциплины «Антикризис-

ное управление персоналом», для решения практических задач, связанных с совершенствованием трудовой деятельности сотрудников предприятий.

Оценка контрольной работы осуществляется по системе зачтено / не зачтено («зачтено» – 41-100% заданий выполнено правильно; «не зачтено» – менее 40 % заданий выполнено правильно). Оценка является экспертной и зависит от уровня усвоения и изложения студентом теоретических заданий, наличия и сущности допущенных ошибок в практически ориентированных заданиях и тестах.

3.2 Типовое задание для выполнения контрольной работы

Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения студентами заочной формы обучения дисциплины и способствует формированию навыков антикризисного управления персоналом на предприятии. Контрольная работа является обязательной.

Контрольная работа предусматривает 12 вариантов. Каждый вариант контрольной работы содержит 6 заданий. Указанные 6 заданий представляют собой 3 теоретических вопроса, 2 практически ориентированных задания и 1 комплект тестов.

Номер варианта контрольной работы соответствует порядковому номеру студента в списке группы. В случае, если в группе больше 12 студентов, то остальным студентам нужно обратиться на корпоративную почту преподавателя, каждому из них будет выслан индивидуальный вариант контрольной работы.

В первую очередь в контрольной работе должны быть подробно раскрыты три теоретических вопроса, включенные в конкретный вариант контрольной работы (список возможных вопросов представлен в пункте «Примерный список теоретических вопросов для выполнения контрольной работы»).

Оформление контрольной работы должно отвечать требованиям методических указаний по оформлению учебных текстовых работ.

Объем всех 6 заданий контрольной работы суммарно – 18-20 страниц.

В конце контрольной работы указывается список литературы (не менее 7 наименований), использованной для написания контрольной работы.

Работа должна выполняться строго по предписанному варианту. В противном случае она не рецензируется и возвращается без проверки.

3.3 Обязательные структурные элементы контрольной работы

Введение

1 Теоретический вопрос №1. Понятие антикризисного управления персоналом на современном предприятии

2 Теоретический вопрос №2. Современные методы организации антикризисного управления персоналом на предприятии

3 Теоретический вопрос №3. Направления совершенствования системы антикризисного управления персоналом на предприятии

4 Практически ориентированное задание №1

5 Практически ориентированное задание №2

6 Ответы на вопросы комплекта тестов

Список использованных источников

3.4 Примерный список теоретических вопросов для выполнения контрольной работы

1. Повышение эффективности управления предприятием на основе системы антикризисного управления персоналом
2. Антикризисное управление персоналом как основа совершенствования управления деятельностью предприятия
3. Совершенствование направлений развития персонала методами антикризисного управления персоналом
4. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации персонала с помощью инструментов антикризисного управления персоналом
5. Совершенствование системы управления персоналом на основе концепции антикризисного управления персоналом
6. Формирование кадровой политики предприятия с учетом концепции антикризисного управления персоналом
7. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе применения методов антикризисного управления персоналом
8. Формирование инновационной политики предприятия с учетом концепции антикризисного управления предприятием
9. Совершенствование взаимоотношений предприятия с сотрудниками на основе методов антикризисного управления персоналом
10. Управление рисками в деятельности предприятия на основе концепции антикризисного управления персоналом

3.5 Примеры практически ориентированных заданий для выполнения контрольной работы

Пример 1

Определить максимально возможный рост производительности труда за счет устранения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, если по результатам фотографии рабочего времени фактические затраты оперативного времени составили 370 минут. Нормативные затраты рабочего времени: подготовительно-заключительная работа – 20 минут в смену; обслуживание рабочего места – 15 минут в смену; отдых – 25 минут в смену; продолжительность смены – 480 минут. Количество обработанных деталей – 42 единицы в смену.

Пример 2

Определить норму обслуживания и норму штучного времени для рабочего-многостаночника, если время занятости на одном станке 2 минуты; машинно-свободное время работы одного станка – 8 минут; норматив времени на обслуживание рабочего места – 8% от оперативного времени; норматив времени на отдых – 12% от оперативного времени.

3.6 Примеры тестов для выполнения контрольной работы

1. Разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы – это:

- а) разделение труда
- б) модернизация труда
- в) автоматизация труда

2. Разделение труда, которое осуществляется на основе разделения процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции, – это:

- а) технологическое разделение труда
- б) пооперационное разделение труда
- в) предметное разделение труда

3. Распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками, расстановку работающих, обеспечивающую их рациональную занятость и оптимальную загрузку оборудования, – это:

- а) технологическое разделение труда
- б) пооперационное разделение труда
- в) предметное разделение труда

4. Закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие, – это:

- а) технологическое разделение труда
- б) пооперационное разделение труда
- в) предметное разделение труда

5. Закрепление за исполнителем изготовления законченной части изделия или детали – это:

- а) подетальное разделение труда

- б) пооперационное разделение труда
- в) предметное разделение труда

6. Обособление различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных работ соответствующими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций, – это:

- а) подетальное разделение труда
- б) функциональное разделение труда
- в) предметное разделение труда

7. Положение об оплате труда работников организации и положение о премировании работников организации относятся к:

- а) социально-психологическому регламентированию труда
- б) экономическому регламентированию труда
- в) организационно-правовому регламентированию труда

8. Если регламентирование труда устанавливает определённый порядок социально-психологических отношений, то это:

- а) организационно-правовое регламентирование труда
- б) экономическое регламентирование труда
- в) социально-психологическое регламентирование труда

9. Кодекс деловой этики является примером:

- а) социально-психологического регламентирования труда
- б) экономического регламентирования труда
- в) организационно-правового регламентирования труда

10. Результатом регламентирования трудовых отношений является комплекс документов, который именуется:

- а) кадровой документацией
- б) бухгалтерской документацией
- в) финансовой документацией

11. Правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, график отпусков, правила и инструкции по охране труда, документы о порядке обработки персональных данных работников – это:

- а) документы, обязательные для каждого работодателя
- б) документы, обязательные только для некоторых категорий работодателей
- в) необязательные документы

12. Документ, регламентирующий деятельность какого-либо структурного подразделения организации (например, департамента, службы, отдела) и определяющий его задачи, функции, права, ответственность, – это:

- а) кодекс деловой этики
- б) положение о структурном подразделении
- в) устав

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Антикризисное управление персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль Стратегическое управление персоналом).

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