



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 практики)
**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА –
НАУЧНО – ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

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 прохождения практики

Таблица 1 – Планируемые результаты, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты; ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации; ПК-2 Способен администрировать процессы стратегического управления персоналом и разрабатывать соответствующий документооборот	Производственная практика - научно-исследовательская работа	<u>Знать:</u> - актуальные проблемы в области управления персоналом; - основные направления развития персонала в контексте общеэкономических, мировых и страновых особенностей; - общенаучную методологию, логику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации; - инструменты анализа и систематизации информации по теме магистерской диссертации; <u>Уметь:</u> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом; - проводить исследования актуальных научных проблем в области управления персоналом; - вести поиск, сбор, обработку и обобщение, анализ экономических данных по теме исследования; - использовать методы анализа и систематизации информации по теме магистерской диссертации; <u>Владеть:</u> - навыками применения методов и инструментов проведения исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; - навыками интерпретации и представления результатов исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; - навыками и опытом решения задач исследования по теме магистерской диссертации; - навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации.

1.2 Промежуточная аттестация по производственной практике-научно-исследовательской работе проводится:

- для очной формы обучения проводится в третьем семестре в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой), который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения текущей аттестации. В четвертом семестре промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой).

- для заочной формы обучения проводится во втором семестре в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой), который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения текущей аттестации. В третьем семестре промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета (зачета с оценкой).

К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- отчет по практике (содержание которого отражено в Рабочей программе практики);

- тестовые задания закрытого и открытого типов.

1.3 Критерии оценки результатов прохождения практики

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 пяти-балльную 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	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

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	между собой)			
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 задачи данные, предлагает 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

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты;

Семестр 3 для очной формы обучения (семестр 2 для заочной формы обучения)

Тестовые задания открытой формы:

1. Модель рынка, в которой присутствуют предприятия, специализирующиеся лишь на одном виде товара, носит название _____.

Ответ: монопродуктовая (монопродуктовой)

2. Экономическая ситуация, в которой одновременно происходят множество разнонаправленных процессов, вызывающих крайнюю степень нестабильности и неопределенности экономической системы, называется _____.

Ответ: турбулентной (турбулентная)

3. Многомерная статистическая процедура, выполняющая сбор данных, содержащих информацию о выборке объектов, и затем упорядочивающая объекты в сравнительно однородные группы – это кластерный _____.

Ответ: анализ

4. Один из критериев оптимальности при обосновании управленческих решений – это _____ прибыль.

Ответ: максимальная

5. Один из симптомов, который в первую очередь свидетельствуют о наличии проблем в организации – это _____ выручки.

Ответ: падение (снижение, спад, уменьшение)

6. Ключевыми факторами эффективности при реализации управленческих решений являются повышение (рост/прирост) _____ и производительности.

Ответ: прибыли

7. Философия управления, основанная на принципе, что эффективность любого рода деятельности зависит от умения находить и управлять «слабыми местами», называется теорией _____.

Ответ: ограничений

8. Методология проектной деятельности, которая предполагает гибкое и итеративное выполнение работ, акцентируя внимание на командной работе и быстрой адаптации к изменениям, называется методологией _____.

Ответ: Agile

9. Этапы, которые проходит проект с момента создания до завершения – это _____ проекта.

Ответ: жизненный цикл

10. Элементом, из которых состоит матрица «Шестиугольник ограничений проекта», помимо времени, ресурсов, стоимости, качества, содержания, выступают: _____.

Ответ: риски

11. Одним из недостатков каскадной модели организации проектной деятельности является _____ документооборот.

Ответ: масштабный

12. Три основных этапа процесса разработки и реализации проектной деятельности – это прединвестиционный, инвестиционный и _____.

Ответ: эксплуатационный

Тестовые задания закрытого типа:

13. Соотнесите методы стратегического анализа макро- и микросреды со следующими характеристиками:

1. STEP-анализ	а) определение перспектив развития бизнеса
2. модель ADL/LC	
3. матрица МакКинси	б) идентификация факторов макросреды
4. матрица Ансоффа	в) определение жизненного цикла отрасли

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

14. Соотнесите методы анализа данных и ситуации, когда целесообразно применять эти методы:

1. экстраполяция данных	а) необходимость сегментации рынка на основе различных характеристик потребителей
2. регрессионный анализ	
3. кластерный анализ	б) необходимость прогнозирования продаж конкретных товаров и услуг
4. совместный анализ	в) необходимость оценки влияния образования на заработную плату

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

15. Расположите в логически верной последовательности этапы плана проведения теоретического исследования экономической ситуации:

- а) определить основные факторы, оказывающие влияние на экономическую ситуацию;
- б) провести обзор и собрать необходимые данные для исследования;
- в) сформулировать цель исследования;
- г) предложить рекомендации для улучшения экономической ситуации.

Ответ: в, б, а, г.

16. Соотнесите этапы организации проектной деятельности в организации при использовании каскадной методологии со следующими видами активности:

1. анализ и определение требований проекта	а) создание прототипов и дизайн-макетов
2. проектирование	б) воплощение проекта согласно утвержденному плану, макетам, требованиям, работая четко по индивидуальному заданию
3. реализация	
4. тестирование продукта	в) составление технического задания, планирование графика работ, оценка воз-
5. эксплуатация и поддержка	
6. обратная связь	

	возможных рисков г) передача проекта заказчику, запуск д) устранение недочетов, появившихся на предыдущих стадиях
--	--

Ответ: 1-в, 2-а, 3-б, 4-д, 5-г.

Семестр 4 для очной формы обучения (семестр 3 для заочной формы обучения)

Компетенция ПК-1: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации;

17. Виды научных исследований по источнику финансирования – это госбюджетные, хоздоговорные и _____.

Ответ: инициативные

18. Виды научных исследований по составу свойств объекта исследования – это комплексные и _____.

Ответ: дифференцируемые.

19. Новая постановка известных проблем, новый метод решения, новое применение известного метода, новые результаты и следствия – это элементы _____.

Ответ: научной новизны

20. Создание модели исследуемого объекта, сбор и обработка необходимых данных осуществляются в ходе _____ исследования.

Ответ: экспериментального.

21. Создание на базе результатов прикладных исследований опытных образцов, новых технологических процессов является целью _____ (аббревиатура из 5 русских букв).

Ответ: НИОКР.

22. Научное предположение, требующее каких-либо доказательств, является _____.

Ответ: гипотезой (гипотеза)

Тестовые задания закрытого типа:

23. Соотнесите типы проектов антикризисного управления организацией с подходящими характеристиками:

1. проекты сокращения расходов	а) разработка последовательных мероприятий для организации перед угрозой банкротства, направлены на минимизацию ущерба
2. проекты сокращения бизнеса	б) поиск возможностей и осуществление мероприятий по сокращению затрат
3. проекты выхода из профильной деятельности	в) радикальный вариант сокращения масштабов организации, направлены на реструктуризацию
4. проекты утилизации персонала	

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

24. Составьте возможный алгоритм создания стартапа, верно расположив следующие этапы:

- а) минимально жизнеспособный продукт;
- б) идея;
- в) поиск финансирования;
- г) масштабирование.

Ответ: б, а, в, г.

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

Тестовые задания открытой формы:

25. Уровни разработки кадровой политики:

Ответ: региональный и внутрипроизводственный уровень

26. _____ отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом. В рамках такого способа управления руководство волнует такие возможные проблемы, как: конфликтные ситуации в среде персонала; недовольство условиями труда; недостаток квалифицированных кадров в условиях потребности в них; снижение мотивации работников и пр.

Ответ: Реактивная кадровая политика

27. _____ кадровая политика предусматривает постепенный рост и внутреннее замещение кадров, то есть персонал «варится» внутри фирмы, постепенно повышая квалификацию, возрастая и аккумулируя основные ценности и принципы организации, «корпоративного духа». Специфика такой политики:

Ответ: Закрытая

28. _____ — генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Ответ: Кадровая политика организации

29. Методы, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала, можно разделить на две группы:

Ответ: качественные и количественные методы

30. Составляющие интеллектуального капитала

Ответ: Организационный капитал, человеческий капитал, потребительский капитал

Тестовые задания закрытого типа:

31. Установите соответствие элементов кадровой политики организации:

1	субъект кадровой политики	а	персонал организации, её работники, то есть, физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.
2	объект кадровой политики	б	рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении предприятия, организации, объединения;
3	цель кадровой политики	в	высшее руководство предприятия, формирующее кадровую политику, и служба управления персоналом, реализующая эту политику.
4	философия кадровой политики	г	

Ответ: 1в, 2а, 3б

32. Установите соответствие принципов разработки кадровой политики организации:

1	Стратегическая направленность	а	Кадровая политика должна сочетаться с другими стратегиями предприятия (например, с маркетинговой стратегией и стратегией развития предприятия, с производственной и финансовой стратегиями и др.) таким образом, чтобы их взаимодействие способствовало достижению необходимого результата хозяйственной деятельности.
2	Комплексность	б	Принципы и методы работы с кадровым ресурсом предприятия, описанные в кадровой политике, во-первых, не должны противоречить друг другу; во-вторых, им необходимо неукоснительно следовать в практической деятельности; в-третьих, нужно соблюдать определенную последовательность их применения, обеспечивающую ожидаемый результат.
3	Последовательность	в	Кадровая политика должна учитывать не только краткосрочные эффекты, но и последствия, к которым приведут те или иные решения, принимаемые на ее основе, в долгосрочной перспективе.
		г	Анализ влияния внешних условий на систему управления коллективом, принятие решений по адаптации, а также по распределению ресурсов.

Ответ: 1в, 2а, 3б

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/ КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Данный вид контроля по производственной практике - научно- исследовательской деятельности не предусмотрен учебным планом.

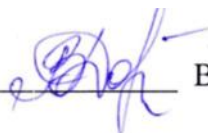
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по производственной практике - научно-исследовательской работе представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль программы «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – к.э.н. Д.Л. Скопич

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

Заведующая 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