



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

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора института

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

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
19.04.02 ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ ИЗ РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

агроинженерии и пищевых систем
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>ОПК-1: Способен разрабатывать эффективную стратегию, инновационную политику и конкурентоспособные концепции предприятия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; способы действия в нестандартных ситуациях; - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе. <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества; - проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации; - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные и информационные технологии; - методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
		человеческими ресурсами.

1.2. К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

Промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. В отдельных случаях (при не прохождении всех видов текущего контроля) зачет может быть проведен в виде тестирования.

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 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Критерий	«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 задачи	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
			данные	релевантные поставленной задаче 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 УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Тестовые задания открытого типа:

1. Делегирование полномочий означает _____.

Ответ: изменение распределения полномочий в системе управления.

2. Развитие персонала — это _____.

Ответ: процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

3. Трудовые ресурсы – это _____.

Ответ: население, способное трудиться

4. В основе философии организации лежит _____.

Ответ: совокупность норм, принципов и ценностей организации, направленных на достижение ее глобальной цели

5. В социально-культурной сфере организации основным средством воздействия является _____.

Ответ: совместные ценности общества и организации

6. Социальная эффективность кадровой политики означает _____.

Ответ: благоприятную социально-психологическую обстановку в коллективе

7. Социально-психологическая адаптация работник – это _____.

Ответ: приспособление работника к культуре организации

8. Методы исследования – это _____.

Ответ: способы проведения исследования

9. Разработка гипотезы исследования, прежде всего, должна быть основана на принципе _____.

Ответ: научности

10. Индуктивные методы исследования – это _____.

Ответ: построены по схеме обобщения фактов

11. Системный подход к исследованию ориентирован на _____.

Ответ: определение целостности объекта и связей его элементов

12. Проблема исследования – это _____.

Ответ: совокупность вопросов, требующих разрешения

Тестовые задания закрытого типа:

13. Тип власти, влияющий на людей через привитые культурой ценности:

власть, основанная на принуждении

власть, основанная на вознаграждении

традиционная или законная власть

экспертная власть

14. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в:

Японии

США

России

Белоруссии

15. Основной элемент в культуре предприятия:

организационные ценности

дисциплина

этнические традиции

корпоративы

16. Потребность в обучении для каждого сотрудника определяется вследствие анализа:

его личных качеств

результатов оценки его работы

результатов оценки его работы и личных качеств

характера поведения

17. Главная цель оценки работников заключается в:

повышение эффективности работы

увольнение;

понижение в должности

контроль за дисциплиной труда

18. Санкции могут быть...

вдохновляющим

позитивными

нормативными

формирующими.

19. Представители школы "научного управления" Ф.Тейлора утверждали, что:

существует набор принципов управления предприятием, от соблюдения которых зависит эффективность организации

существуют особые человеческие отношения между рабочими, от которых зависит производительность труда

существует совокупность этноконфессиональных культур, от соблюдения которых зависит эффективность организации

20. К факторам внешней среды, воздействующих на кадровую политику организации,

относятся:

стиль работы

правительственное регулирование и законодательство

конкуренция на рынке труда

дисциплина труда

Компетенция ОПК-1: Способен разрабатывать эффективную стратегию, инновационную политику и конкурентоспособные концепции предприятия

Тестовые задания открытого типа:

21. Использование формальной логики в проведении исследования позволяет _____

Ответ: обеспечить непротиворечивость суждений

22. Важнейшая функция корпоративной культуры – это _____

Ответ: формирование благоприятного психологического климата

23. Основной элемент культуры предприятия _____.

Ответ: организационные ценности

24. Затратно-потребительская модель трудового поведения ориентирована на _____.

Ответ: компенсацию в виде определенных средств жизнедеятельности (натуральные товары)

25. Затратно-стратификационная модель трудового поведения – это _____.

Ответ: поведение, мотивированное на компенсацию в виде привилегий, статуса, престижа

26. Креативная модель трудового поведения – это _____.

Ответ: деятельность ради реализации творческих, научных целей

27. Культуры, ориентированные (по Р.Льюису) на свободное отношение ко времени и закону, называют _____

Ответ: полиактивные

28. Культуры, ориентированные (по Р.Льюису) на процедуру взаимодействия, называют _____.

Ответ: реактивные

29. Культуры, ориентированные (по Р.Льюису) на линейное отношение ко времени (по принципу «время-деньги»), называют _____.

Ответ: моноактивные

30. Социальный закон эффективного руководства в организации гласит _____.

Ответ: цели формальной и неформальной организаций совпадают

31. Сущность гуманистической управленческой концепции _____.

Ответ: не люди для компании, а компания для людей

32. Совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода

Ответ: человеческий ресурс

33. Понятие «менталитет» означает _____.

Ответ: типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы

34. Специфическая система ценностей, разделяемая определенной социальной группой

Ответ: субкультура

35. "Расширенная культурная идентичность" – это _____.

Ответ: осознание своей локальной культуры как части более широкого культурного поля

36. Конфликт в организации проявляется через _____.

Ответ: несовпадение формальных норм поведения с реальным поведением членов коллектива

37. Причины организационных конфликтов _____.

Ответ: неудовлетворенность уровнем и характером реализации потребностей

38. Принцип компетентности в регулировании конфликтов предполагает _____.

Ответ: управлением должны заниматься компетентные, подготовленные люди

39. Три основных стратегии управления социальным конфликтом _____.

Ответ: конфронтация, компромисс, консенсус

40. Адаптация персонала в организации –это _____.

Ответ: взаимное приспособление сотрудника и коллектива организации

41. Трудовая мотивация – это _____.

Ответ: стремление через трудовую деятельность удовлетворить те или иные потребности

42. Делать одно дело в одно время характерно для носителей культуры _____.

Ответ: монохроничной

43. Делать много дел одновременно характерно для носителей культуры _____.

Ответ: полихроничной

44. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в государстве _____.

Ответ: Япония

45. Менеджмент, традиционно ориентированный на индивидуальные ценности и результаты работы сотрудников, характерен для государства _____.

Ответ: США

46. Система пожизненного найма персонала характерна для компаний государства _____.

Ответ: Японии

Тестовые задания закрытого типа:

47. К методам морального стимулирования персонала относятся:
организация корпоративных мероприятий

13-я зарплата

социальный пакет организации

официальное признание заслуг

48. Важнейшая функция корпоративной культуры — это:

контроль над персоналом

воспитание персонала

поддержание самоидентичности и своеобразия организации

формирование социального пакета

49. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

усилением роли государства в управлении

50. Понимание М. Вебером процесса взаимодействия культуры и экономики заключается в следующем:

определяющую роль в жизни общества играет материальное производство, культура рождается из экономической деятельности человека

не исключено влияние культуры на экономику, но при этом экономика первична

культура играет определяющую роль в жизни общества, обеспечивая его целостность и развитие, оказывая существенное влияние на все сферы деятельности, в том числе, на экономику

культура общества не оказывает влияния на экономику

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

Данный вид контроля по дисциплине не предусмотрен учебным планом.

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 магистратуры по направлению подготовки 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья.

Преподаватель-разработчик – Живенок Н.В., д.соц.н., проф.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующей кафедры менеджмента.

Заведующая кафедрой



В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедры технологии продуктов питания.

Заведующая кафедрой



И.М. Титова

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института агроинженерии и пищевых систем (протокол № 07 от 27 августа 2024 г).

Председатель методической комиссии



М.Н. Альшевская