



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 ПЕРСОНАЛОМ

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмент

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-4.1 Использует различные методы управления для обеспечения эффективности бизнеса	Управление персоналом	<p><i>Знать:</i> формирование и функционирование системы управления персоналом; философию и современные концепции управления персоналом; стратегию управления персоналом; методологию разработки кадровой и социальной политики организации; методы оценки эффективности деятельности персонала организации.</p> <p><i>Уметь:</i> разрабатывать философию и концепцию управления персоналом; разрабатывать стратегию управления персоналом, кадровую и социальную политику с учетом специфики деятельности предприятия; определять направления и формулировать задачи для группы сотрудников организации по развитию системы и технологии управления персоналом; ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных компетенций;</p> <p><i>Владеть:</i> аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления персоналом; навыками разработки и реализации философии и концепции управления персоналом; методами разработки кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом; методикой анализа и оценки эффективности деятельности персонала.</p>

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

закрытого и открытого 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 полной системой 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 данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные 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

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-4.1 Использует различные методы управления для обеспечения эффективности бизнеса

Тестовые задания открытого типа:

1. Группа административных методов управления, к которым можно отнести процедуру нормирования труда – это _____ методы воздействия.

Ответ: организационные

2. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации:

Ответ: коллективный договор

3. Процесс управления деловой карьерой начинается при _____

Ответ: приеме на работу

4. Эффективная адаптация за счет института наставников и высокой сплочённости коллектива является характеристикой _____ кадровой политики.

Ответ: закрытой

5. Разработка нового штатного расписания, подбор персонала под конкретные виды работ является характерной чертой стратегии _____ роста.

Ответ: динамического

6. Определение соответствия количества и качества труда работника принятой технологии выполняемой работы – это _____.

Ответ: оценка персонала

7. Метод оценки персонала, при котором руководитель выполняет роль консультанта, сосредотачивая внимание на развитии способностей и заинтересованности работника:

Ответ: оценка по результату

8. Отсутствие перерывов в работе работников системы управления персоналом или подразделений, уменьшение времени прослеживания документов, простых технических средств управления характеризует выполнение принципа _____.

Ответ: непрерывности

9. Для предприятий с массовым (серийным) характером производства целесообразна _____ концепция управления персоналом.

Ответ: экономическая

10. Для государственных учреждений целесообразна _____ концепция управления персоналом.

Ответ: административная

11. Совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений называются:

Ответ: кадровыми технологиями

12. Создателем классической теории управления персоналом является:

Ответ: *Тейлор

13. Необходимость учитывать уровень развития конкретного производства относится к _____ аспекту управления персоналом.

Ответ: технико-технологическому

14. Степень удовлетворения важных личностных потребностей работника через деятельность в организации называется качеством _____.

Ответ: трудовой жизни

15. Необходимость обеспечивать соблюдение трудового законодательства в работе с персоналом относится к _____ аспекту управления персоналом.

Ответ: правовому

16. Методическим обеспечением разработки описания должности в организации является:

Ответ: ТК РФ/ трудовой кодекс

17. Документ, в котором закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника – это ____.

Ответ: должностная инструкция

18. Экономические методы управления персоналом отличает _____ характер воздействия.

Ответ: косвенный

19. Уровень управления, на котором определяются концепция и тип кадровой политики.

Ответ: высший уровень управления / высший

20. Если руководство организации имеет обоснованный прогноз кадровой ситуации и средства воздействия на ситуацию, то такая кадровая политика называется:

Ответ: активной

21. Численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля – это «_____».

Ответ: порог управляемости

22. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином

Ответ: деловая карьера

23. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является наличие _____.

Ответ: синергетического эффекта

24. Совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности:

Ответ: персонал

Тестовые задания закрытого типа:

25. Административные методы управленческого воздействия на персонал основаны на:

- а) возможности профессионального роста
- б) дисциплине**
- в) на системе поощрений
- г) власти
- д) хороших отношениях с руководством

26. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам с точки зрения:

- а) количественной сбалансированности**
- б) качественной сбалансированности**
- в) сбалансированности мотивации работников
- г) сбалансированности потребностей работников
- д) удобства расчета

27. Вывод о существовании зависимости производительности труда от отношений между членами коллектива, и что экономические результаты функционирования организации непосредственно зависят от мотивации работников и социальных аспектов управления, принадлежит:

- а) Анри Файоллю
- б) Элтону Мэйю**
- в) Вильяму Оучи
- г) Ф.У. Тэйлору

28. Система управления персоналом включает следующие основные элементы:

- а) правовую базу**
- б) технологическую базу
- в) группу специалистов аппарата управления**
- г) группу инженерного обеспечения
- д) расчетную групп в бухгалтерии

29. Удовлетворенность работой зависит от:

- а) характера и содержания работы**
- б) четких должностных инструкций
- в) взаимоотношений в коллективе**
- г) достойной оплаты**
- д) активной работы профсоюзов

30. Определите последовательность этапов проведения аттестации:

- А) Заседание аттестационной комиссии
- Б) Обследование сотрудников компании, собеседование с сотрудниками, анализ информации
- В) Выводы и рекомендации по итогам аттестации сотрудников
- Г) Разработка тестов для каждого сотрудника, проходящего аттестацию
- Д) Подготовка кадровой документации по аттестации
- Е) Подготовка блоков вопросов и их утверждение
- Ж) Подведение итогов аттестации, подготовка письменного отчета

Ответ: Б – Д – Е – Г – А – Ж – В

31. Установите соответствие между событием и этапом адаптации:

- | | |
|---|---|
| 1) знакомство с внутренними правилами предприятия; проведение ознакомительной экскурсии | 2) наставник (куратор) контролирует работу нового сотрудника, помогает решить текущие проблемы, советует и направляет |
|---|---|

- | | |
|---|---|
| 3) представление нового сотрудника непосредственному руководителю и рабочему коллективу | Б. Информационный
В. Ознакомительный |
| А. Подготовительный | Г. Адаптационный |

Ответ: 1Б, 2Г, 3В

32. Установите соответствие между занимаемой должностью и сроком адаптации на новом месте работы:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1) менеджеры по продажам, бухгалтеры и руководители | А) 27 дней
Б) 46-47 дней |
| 2) кладовщики | В) 80-82 дня |
| 3) программисты и сотрудники кадровой службы | Г) 100-102 дня
Д) 450-560 дней |
| 4) офис-менеджеры и секретари | |

Ответ: 1В, 2А, 3Г, 4Б

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

3.1 Особое место в оценке степени усвоения дисциплины занимает выполнение курсовой работы, направленной на формирование навыков тактического управления процессами предприятия. По курсовой работе оформляется текстовый материал и презентация, на основании которых проводится защита работы (цель – оценка уровня освоения учебного материала). По результатам публичной защиты курсовой работы и ответов на вопросы, задаваемых преподавателем, выставляется оценка, которая учитывается при заключительной аттестации. По результатам защиты курсовой работы выставляется экспертная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»), которая учитывается при заключительной аттестации по дисциплине (на экзамене).

«Отлично» - ставится, если в курсовой работе присутствуют элементы научного творчества, используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, делается самостоятельный его анализ на основе знаний по данной теме, делаются самостоятельные выводы, дается аргументированная критика; студент правильно и уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Хорошо» - ставится, если в проекте используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, полно и всесторонне освещены вопросы темы, делаются самостоятельные выводы, но нет должной степени творчества; студент в целом правильно, но не всегда уверенно отвечает на все вопросы рецензента;

«Удовлетворительно» - ставится, если в курсовой работе используется современный теоретический и статистический материал по теме исследования, недостаточно полно освещены вопросы темы, отсутствуют самостоятельные выводы; студент не всегда может дать объяснения выводам, правильно отвечает не на все вопросы рецензента;

«Неудовлетворительно» - ставится, если в работе используется устаревший теоретический и статистический материал, недостаточно полно освещены вопросы темы, выводы отсутствуют либо не верны; студент не владеет материалом работы, не в состоянии дать объяснение выводам и положениям данной работы, не может ответить на вопросы рецензента.

3.2 Варианты тем курсовых работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по подготовке курсовой работы.

Примеры типовых тем курсовых работ:

1. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом промышленного предприятия
2. Формирование кадровой политики промышленного предприятия
3. Разработка стратегии управления персоналом промышленного предприятия
4. Прогнозирование трудовых ресурсов для промышленного предприятия
5. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу
6. Формирование эффективных методов управления персоналом промышленного предприятия
7. Разработка оперативного плана работы с персоналом промышленного предприятия

Примеры типовых заданий для выполнения курсовой работы:

Тема: Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом промышленного предприятия

В рамках выполнения курсовой работы рекомендуется:

- определить параметры численности организации и численности системы управления персоналом промышленного предприятия;
- разработать концептуальную организационную структуры службы управления персоналом промышленного предприятия;

- описать методики анализа и совершенствования функционального разделения труда в системе управления персоналом промышленного предприятия;
- разработать состав и краткое содержание функций, выполняемых звеньями оргструктуры службы управления персоналом конкретного промышленного предприятия;
- определить состав и краткое содержания функций по управлению персоналом конкретного промышленного предприятия, выполняемых за пределами существующей службы;
- определить примерную трудоёмкость выполняемых функций и распределить на этой основе численности специалистов между звеньями оргструктуры управления персоналом конкретного промышленного предприятия;
- оценить экономическую и социальную эффективность проектных решений.

Тема: Формирование кадровой политики промышленного предприятия

В рамках выполнения курсовой работы рекомендуется:

- изучить опыт формирования кадровой политики на предприятиях различных форм собственности;
- выбрать методы анализа и разработки кадровой политики промышленного предприятия для конкретной отрасли;
- описать методики анализа кадровой политики для конкретного промышленного предприятия;
- описать методики формирования кадровой политики конкретного промышленного предприятия;
- проанализировать кадровую политику конкретного промышленного предприятия, выявить сильные и слабые стороны; определить сложившиеся тенденции;
- разработать и обосновать предложения по совершенствованию кадровой политики конкретного промышленного предприятия;
- оценить экономическую и социальную эффективность проектных решений.

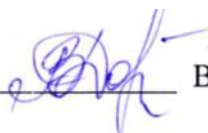
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль программы «Управление промышленными предприятиями и комплексами»).

Преподаватель-разработчик – Некрасова О.О., ст. преподаватель

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой


В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол №5 от 20.05.2024 г.).

Председатель методической комиссии


М.Г. Побегайло

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г.).

Председатель методической комиссии


И.А. Крамаренко