



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

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)

**«ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ РЫБОПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль программы

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-5: Способен разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p>	<p>ПК-5.4: Демонстрирует навыки проведения бенчмаркинга и других процедур для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей профильных организаций</p>	<p>Оценка эффективности кадровой службы рыбопромышленного предприятия</p>	<p><u>Знать:</u> сущность оценки результатов деятельности персонала рыбопромышленного предприятия; сущность оценки эффективности функционирования подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; методики определения социально-экономической эффективности функционирования управляющей подсистемы (кадровой службы) в системе управления персоналом рыбопромышленного предприятия. <u>Уметь:</u> оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия; оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом рыбопромышленного предприятия; <u>Владеть:</u> методиками оценки экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом рыбопромышленного предприятия.</p>

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;
- задания по темам практических занятий;
- задания по контрольным работам.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме зачета относятся:

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения тем дисциплины студентами всех форм обучения (Приложение № 1). Тестирование обучающихся проводится на занятиях по как форма внеаудиторной самостоятельной работы студента.

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%): положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов, «не зачтено» выставляется при получении менее 56% верных ответов.

3.2 В приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. Особое внимание при этом необходимо обратить на методику расчета показателей, коэффициентов, установление взаимосвязи между ними, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов.

Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания.

3.3 В приложении 3 приведены типовые варианты по контрольной работе для студентов заочной формы обучения, предусмотренной рабочей программой модуля. Контрольная работа предполагает раскрытие двух теоретических вопросов и решения четырех задач. Для освещения каждого вопроса необходимо составить план его изложения. Материал следует излагать в логической последовательности.

Выполненная контрольная работа подлежит защите, по результатам которой выставляется оценка («зачтено» / «не зачтено»).

Оценка «зачтено» ставится студенту при уровне ответа на индивидуальные вопросы на защите не ниже минимального, правильно раскрыта суть теоретических вопросов, задачи решены с незначительными замечаниями, правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «не зачтено» ставится, если студент не смог правильно раскрыть суть индивидуальных вопросов на защите, правильно ответить на дополнительные вопросы преподавателя, решил задачи с ошибками. Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» контрольную работу.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

- положительно аттестованные по результатам тестирования;
- получившие положительную оценку по результатам выполнения практических заданий;
- студенты заочной формы – выполнившие и «защитившие» контрольную работу.

4.2 В приложении № 4 приведены контрольные вопросы по дисциплине, которые могут быть использованы для промежуточной аттестации.

4.3 Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

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 задаче 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 алгоритмов решения профес-	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые

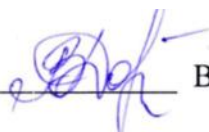
Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
сиональных задач	алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	заданным алгоритмом	заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Оценка эффективности кадровой службы рыбопромышленного предприятия» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Стратегическое управление персоналом организации»)

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение № 1

**ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ
РЫБОПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ»**

Вариант 1

1. Методы оценки эффективности управления персоналом:
 - а) количественные;
 - б) смешанные;
 - в) групповые;
 - г) качественные.
2. Управленческое действие, не относящиеся к функциям менеджмента персонала
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
3. Потенциал специалиста – это...
 - а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
 - б) здоровье человека;
 - в) способность адаптироваться к новым условиям;
 - г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
 - д) способность человека производить продукцию.
4. Подсистема кадрового менеджмента, направленная на разработку перспективной кадровой политики:
 - а) функциональная;
 - б) тактическая;
 - в) управляющая;
 - г) обеспечивающая;
 - д) стратегическая.
5. Кадровый потенциал предприятия – это...
 - а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

6. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

7. Адаптацией персонала является

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

8. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы – это...

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

9. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

10. Составляющие стратегии управления персоналом:

- а) отбор, оценка, стимулирование, развитие персонала;
- б) идеи, мысли, правила, процедуры;
- в) миссия, цели, задачи;
- г) генеральная стратегия управления организацией.

Вариант 2

1. Функция кадровой службы, обеспечивающая постоянное движение кадров – это...

- а) расстановка кадров;
- б) адаптация персонала;
- в) оценка персонала
- г) подбор персонала.

2. Первым этапом планирования человеческих ресурсов является:

- а) определение способов создания рабочих мест;
- б) определение масштабов автоматизации предприятия;
- в) совершенствование процесса приема на работу;
- г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов.

3. Метод оценки персонала, характеризующийся применением шкалирования для оценки базисных показателей – это...

- а) метод сравнения;
- б) метод количественной и качественной оценки;
- в) метод «управление по результатам»;
- г) метод моделирования ситуаций.

4. Карьера – это...

- а) плановая расстановка кадров внутри организации;
- б) планомерное движение кадров на основе результатов оценки;
- в) формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста;
- г) пройденный индивидуумом путь, состоящий из последовательности этапов накопленного опыта поведения и отношения к делу.

5. Принципы подбора, условия найма, увольнения, обучения и оценки персонала являются элементами:

- а) властных полномочий руководителя;
- б) оплаты и стимулирования труда;
- в) социально-психологического управления;
- г) группового управления;
- д) разработки и проведения кадровой политики.

6. Формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест предполагает:

- а) подбор персонала;
- б) оценка персонала;
- в) расстановка персонала;
- г) обучение персонала;
- д) высвобождение персонала.

7. Подбор персонала должен включать в себя процедуры:

- а) расчета потребности в персонале по категориям работников;
- б) описания профессиональных требований к рабочим и служащим;
- в) способов профессионального отбора кадров;
- г) формирования резерва кадров на вакантные должности;
- д) анализа соответствия занимаемой должности.

8. Главной задачей подбора кадров является определение совокупности:

- а) людей, способных занять новые рабочие места;
- б) людей, способных изменить род занятий;
- в) людей, обладающих внутренней мотивацией;
- г) людей, обладающих набором материальных и моральных стимулов;
- д) все выше названное верно.

9. Требования к кадрам и модели рабочих мест определяют политику:

- а) подбора персонала;
- б) оценки персонал;
- в) расстановки персонала;
- г) обучения персоналам;
- д) высвобождения персонала.

10. Подбор персонала ориентирован на:

- а) расчет потребности в кадрах;
- б) моделирование рабочих мест;
- в) профессиональный подбор кадров;
- г) формирование резерва кадров;
- д) переподготовку кадров.

Вариант 3

1. Процесс приёма на работу заключается в следующем: определение потребности организации в сотруднике, поиск кандидатов, отбор кандидатов:

- а) планирование карьерного роста;
- б) прием на работу;
- в) обучение;
- г) подбор кандидатов.

2. Прием на работу опирается на следующие принципы: комплексность, объективность, непрерывность:

- а) технологичность;
- б) автоматизированность;
- в) научность;
- г) практичность.

3. Содействие в выборе или перемене профессии с учетом пожеланий, склонностей и возможностей, вакансий и перспектив трудоустройства есть...

- а) профпросвещение;
- б) профориентация;
- в) ориентация;
- г) адаптация;
- д) профессиональное консультирование.

4. Обеспечение организации персоналом, который по своим качествам может достигнуть высокой эффективности в определенном виде трудовой деятельности, называется:

- а) профессиональным отбором;
- б) профориентацией;
- в) ориентацией;
- г) адаптацией;
- д) профессиональным консультированием.

5. Профессиональный отбор кадров на предприятии включает:

- а) создание кадровой комиссии;
 - б) формирование требований к рабочим местам;
 - в) объявления о конкурсе в средствах массовой информации;
 - г) оценка кандидатов на психологическую устойчивость;
 - д) справки о наличии собственности.
6. Действие, предпринимаемые организацией для привлечения кандидатов,

называется...

- а) набором кандидатов;
- б) подбором кандидатов;
- в) приемом на работу;
- г) аттестацией работников;
- д) адаптацией работников.

7. Система мер для привлечения работников в организацию – это...

- а) набор кандидатов;
- б) подбор кандидатов;
- в) прием на работу;
- г) аттестация работников;
- д) адаптация работников.

8. Человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты – это...

- а) менеджер;
- б) лидер;
- в) начальник отдела кадров;
- г) руководитель службы безопасности;
- д) профсоюзный руководитель.

9. Аналитические способности руководителя относятся к группе требований...

- а) профессиональная компетентность;
- б) организаторские способности;
- в) личные качества;
- г) коммуникативные способности;
- д) медицинские показания.

10. К явной функции аттестации относится:

- а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли;

б) углубление знакомства с подчиненными;

в) разрушение круговой поруки;

г) мотивация и стимулирование труда;

д) поиск оснований для увольнения

конкретных работников.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. «Рыбопромышленный комплекс и его структурные элементы»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие о рыбном хозяйстве и рыбопромышленном комплексе.
2. Основные этапы развития рыбного хозяйства.
3. Значение продукции рыбного хозяйства. Место рыбного хозяйства в экономике России.

Тема 2 «Подходы к оценке эффективности управления персоналом рыбопромышленного предприятия»

Вопросы для обсуждения:

1. Три общих подхода в анализе эффективности управления персоналом, их особенности.
2. Связь системы управления персоналом с целями организации.
3. Объект оценки, предмет оценки и назначение.

Тема 3 «Сущность оценки результатов деятельности службы управления персоналом рыбопромышленного предприятия»

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели подсистемы использования персонала в организации.
2. Критерии оценки службы управления персоналом.

Тема 4 «Методы и критерии оценки эффективности работы кадровой службы рыбопромышленного предприятия»

Вопросы для обсуждения:

1. Эффективность службы персонала по отдельным функциям.
2. Формирование системы показателей оценки результативности службы персонала.
3. Методы оценки эффективности деятельности кадровой службы.
4. Необходимость в оценке экономической эффективности управления персоналом.

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва.
2. Кадровая политика и ее связь с общей стратегией организации.
3. Найм и отбор персонала при различных моделях кадровой политики.
4. Формирование кадровой политики предприятия.
5. Разработка анкет для отбора персонала.
6. Достоинства и недостатки методов оценки персонала.
7. Работа с кадровым резервом.
8. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала в организацию.
9. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
10. Совершенствование отбора персонала при приеме на работу.
11. Организация системы оценки персонала для аттестации.
12. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
13. Формирование кадровой службы в организации.
14. Анализ системы планирования трудовой карьеры в организации.
15. Сущность оценки эффективности управления персоналом организации.
16. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
17. Методы оценки персонала: особенности применения.
18. Оценка и аттестация персонала: содержание, основные этапы. Ошибки при проведении аттестации.
19. Развитие сотрудников и создание программ профессионального обучения.
20. Показатели оценки управления персоналом.
21. Разработка программ адаптации работников.
22. Практика использования «Assessment-Center» при отборе персонала.

Приложение № 4

**КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КОТОРЫЕ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. Каковы основные версии формирования служб персонала на предприятиях? Чем обусловлена их необходимость?
2. Количественные и качественные характеристики персонала.
3. Система методов управления персоналом, их классификация, области применения.
4. Эффективность управления персоналом.
5. Каковы основные задачи службы персонала в организации?
6. Выполнение каких функций возложено на службу персонала в организации?
7. Какими правами наделена служба управления персоналом?
8. Назовите основные компетенции менеджера по персоналу.
9. Охарактеризуйте основные способы оценки деятельности службы персонала.
10. Методы управления персоналом.
11. Показатели эффективности работы кадровых служб.
12. Текучесть кадров и абсентеизм.
13. Критерии эффективности кадровой работы в компании.
14. Основные принципы осуществления оценки эффективности персонала.
15. Набор персонала, основные источники: внешние и внутренние.