



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 в рабочей программе модуля)
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.01 ЭКОНОМИКА

Профиль программы

ЭКОНОМИКА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

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
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p>знать: роль, функции и задачи менеджера в современной организации; способы действия в нестандартных ситуациях;</p> <p>принципы и методы организации внешних коммуникаций;</p> <p>социальные, этнические, профессиональные и культурные различия в коллективе;</p> <p>уметь: ставить цели и делегировать задачи, связанные с организацией профессиональных сетей;</p> <p>формировать эффективную команду; толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей.</p> <p>владеть: современным инструментарием управления человеческими ресурсами; методами отбора и формирования эффективной команды и поддержания здорового климата в организации; современными методами и формами организации коммуникаций в организации.</p>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- контрольная работа

Промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. Написание и защита контрольной работы – обязательное условие допуска к зачету.

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

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность полнота знаний в решении поставленных задач	Обладает личными и разрозненными знаниями, которые не может научно-объектно связывать между собой (только те которые из которых не может связывать между собой)	Обладает базовым объемом знаний, ходимым для широкого взгляда на изучаемый объект	Обладает широким объемом знаний, достаточным для широкого взгляда на изучаемый объект	Обладает полной полнотой знаний и широким взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии извлечь необходимую информацию, либо в процессе поиска не может найти нужные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти ходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать ходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать ходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3 Научное исследование учебного процесса, проекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся сведений, в процессе анализа не может выделить некоторые из выводов у него отсутствуют	В состоянии действовать научно объективный анализ оставленной информации	В состоянии действовать систематический и научно корректный анализ оставленной информации, выделяет в процессе исследования новые важные задачи	В состоянии действовать систематический и научно-корректный анализ оставленной информации, выделяет в процессе исследования новые важные задачи, предлагает интересные ракурсы оставленной задачи
4 Освоение базовых ритмов профессиональных навыков	В состоянии выполнять только те элементы поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом,	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным ритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным ритмом,	Не только выполняет алгоритмом и понимает его основы, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	освоил положенный ритм, допускает ошибки		имеет основы положенного ритма	

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенции: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Тестовые задания открытого типа

1. Приобретение навыков межкультурного общения – это _____ тренинг.
Ответ: кросс-культурный
2. «Не люди для компании, а компания для людей» - сущность _____ управленческой концепции.
Ответ: гуманистической
3. Типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы – это _____.
Ответ: менталитет
4. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это _____ управления.
Ответ: стиль
5. Основной элемент культуры предприятия _____
Ответ: организационные ценности.
6. _____ модель трудового поведения ориентирована на реализацию творческих целей.
Ответ: креативная
7. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в государстве _____
Ответ: Япония
8. Делать много дел одновременно – характерно для носителей культуры _____
Ответ: полихроничной.
9. Поддержание самоидентичности организации -важнейшая функция _____ культуры.
Ответ: корпоративной
10. Процесс взаимного приспособления нового персонала и организации - это _____
Ответ: адаптация
11. Делать одно дело в одно время - характерно для носителей культуры _____
Ответ: монохроничной

Тестовые задания закрытого типа

12. К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом, относят:
 - а) принцип простоты
 - б) принцип устойчивости**
 - в) принцип преемственности**
 - г) принцип органичности
13. Социокультурная адаптация работника означает:

- а) приспособление работника к культуре организации
- б) приспособление работника к коллективу организации
- в) приспособление работника к новой трудовой деятельности
- г) приспособление к погодным условиям

14. Соотнесите формы и содержание методов обучения:

1) лекция	а) участники учатся решать комплексные экономические и социальные задачи в инсценированной деловой ситуации;
2) ролевая игра	б) обсуждение и решение проблемы путем свободных ассоциаций идей;
3) брейнсторминг	в) участие в решении проблемы, дающее возможность закрепить полученные знания на практике в контролируемых условиях;
4) деловая игра	г) устная презентация информации аудитории.
5) квиз	

Ответ: 1-г; 2-в; 3-б; 4-а.

15. Расположите варианты ответов в правильной последовательности. Основные этапы «культурного шока»:

- 1) все кажется новым и интересным
- 2) возникает чувство разочарования
- 3 происходит адаптация к новой культуре
- 4) появляются сложности в общении

Ответ: 2,4,3,1.

Компетенции: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Тестовые задания открытого типа

16. Долговременные цели организации и концептуальные подходы к их достижению –это _____ развития

Ответ: стратегия

17. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе заключения _____ договора

Ответ: трудового

18. В основе коммуникации персонала организации лежит обмен _____

Ответ: информацией.

19. Изменения в системе распределения полномочий означает _____ власти

Ответ: делегирование

20. Социально-психологическая адаптация работника - это его приспособление к _____ организации

Ответ: коллективу

21. По результатам оценки работы каждого сотрудника определяют его потребность в профессиональном _____

Ответ: обучении.

22. Метод обучения персонала характеризующийся коллективным анализом конкретной ситуации -это _____

Ответ: «кейс-стади»

23. _____ модель трудового поведения ориентирована на компенсацию в виде статуса, престижа.

Ответ: затратно-стратификационная.

24. Система учета, планирования, контроля, анализа данных о затратах и результатах хозяйственной деятельности – это _____

Ответ: контроллинг

25. Задачей _____ аудита является выявление соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

Ответ: персонала

26. Официальное признание заслуг относится к методам _____ стимулирования

Ответ: морального

Тестовые задания закрытого типа

27. В социально-культурной сфере организации основными средствами воздействия являются:

- а) совместные ценности общества и организации**
- б) стоимостные отношения в обществе и организации
- в) властные отношения в обществе и организации
- г) социальные отношения в обществе и организации**

28. Установите соответствие:

Критерии оценки персонала	Содержание критериев
1) знания и навыки	а) образование
2) личностные качества	б) карьерные ожидания
3) интересы и потребности	в) скорость реакции
4) способности	г) целеустремленность
5) настроение	

Ответ: 1- а; 2- г; 3-б; 4-в.

29. Расположите варианты ответов в правильной последовательности этапы жизненного цикла организации:

- 1) стадия зрелости
- 2) стадия роста
- 3) стадия становления
- 4) стадия сокращения производства

Ответ: 3, 2, 1, 4.

30. Профессиональные знания и навыки работника наиболее эффективно можно оценить с помощью:

- а) анализа анкетных данных
- б) собеседования
- в) квалификационного теста**
- г) оценочной деловой игры

3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ

3.1 Варианты заданий для контрольной работы принимается в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Цель контрольной работы - закрепить полученные теоретические знания и практические умения. Продемонстрировать умение анализировать источники и владение научным стилем изложения материала.

3.2 Структура изложения и анализа типового задания (вариант1, вопрос№ 2 «Характеристики этнокультурных и конфессиональных особенностей населения региона»):

а) получить с сайта Администрации области данные о текущей численности и национальном составе населения региона;

б) провести анализ изменений по сравнению с данными Переписи населения 2010 г. (данные Росстата);

в) получить с сайта Минюста России по калининградской области данные о зарегистрированных религиозных организациях и культурно-этнических (некоммерческих организациях) региона;

г) сопоставить полученные данные с национальным составом населения, провести анализ социокультурной активности различных этнических групп населения области;

д) просмотрите динамику численности национально-культурных организаций области, какие цели и функции у данных объединений, какое влияние оказывают на культуру регионального социума в целом;

е) с работой каких объединений вы лично знакомы, и каково ваше впечатление.

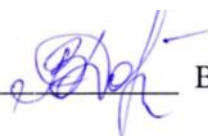
4. СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (программа магистратуры «Экономика цифровой трансформации»).

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол №11 от 14.05.2024).

Заведующий кафедрой


В. В. Дорофеева

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

Заведующий кафедрой _____ А.Г. Мнацаканян

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

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

Председатель методической комиссии



И.А. Крамаренко