



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

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управление
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>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p> <p>ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-1.2: Определяет слабые и сильные стороны различных научных исследований, проводит сравнительный анализ научных исследований в области управления персоналом и смежных областях;</p> <p>ОПК-2.3: Составляет план и осуществляет статистические исследования реальной ситуации с применением изученных методов</p>	<p>Исследования в системе управления персоналом</p>	<p><u>Знать:</u> основы исследовательской деятельности; методологию и организацию исследования; принципы системного анализа систем управления; основные методы исследования систем управления и их классификацию; методы формализованного представления систем управления персоналом;</p> <p><u>Уметь:</u> планировать процесс исследования систем управления; применять системный анализ в исследовании управления персоналом; исследовать и проектировать цели и функции управления персоналом; исследовать и проектировать структуры управления персоналом; исследовать и проектировать управленческие решения; использовать современные методы и модели исследования систем управления персоналом; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;</p> <p><u>Владеть:</u> основными общенаучными и специальными методами исследования.</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.
- контрольная работа для магистров заочной формы обучения.

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

- вопросы к экзамену.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1. Тестовые задания предназначены для оценки качества освоения студентами теоретического материала и используются для оценки освоения всех тем дисциплины студентами очной и заочной формы обучения в ходе самостоятельной работы (Приложение №1).

3.2. В приложении №2 приведены типовые задания по практическим занятиям, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

3.3. Студенты заочной формы обучения должны выполнить контрольную работу (Приложение № 3).

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты, положительно аттестованные по результатам текущего контроля, в том числе:

- 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 вопросы для проведения промежуточной

аттестации (экзамена).

4.3 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») является экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины.

Критерии оценивания экзамена по дисциплине.

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	Не может делать научно корректных выводов из	В состоянии осуществлять научно	В состоянии осуществлять систематический	В состоянии осуществлять систематический

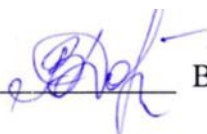
Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
явления, процесса, объекта	имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	корректный анализ предоставленной информации	и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые 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

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Исследования в системе управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 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

Вариант 1.

1. Научные исследования становятся функцией современного менеджмента, поскольку:

- а) повышается образовательный уровень менеджеров;
- б) компьютер расширяет возможности анализа;
- в) повышается сложность решаемых проблем

2. Фундаментальные исследования – это:

- а) теоретические исследования;
- б) маркетинговые исследования
- в) зондажные исследования

3. Методы исследования – это:

- а) исследовательские способности менеджера
- б) определение состава проблем
- в) способы проведения исследования

4. Валидность исследования характеризует:

- а) конструкцию исследования
- б) соответствие результатов исследования его целям;
- в) методологию исследования

5. Отличительной чертой системного подхода в исследовании является:

- а) использование средств математического моделирования;
- б) установление системообразующих факторов по любой проблеме исследования;
- в) использование методов экспертных оценок

6. Эффективность, которой уделяется наибольшее внимание на макроуровне:

- а) народнохозяйственной;
- б) бюджетной;
- в) коммерческой.

7. Одно из важных требований к информационному обеспечению исследования:

- а) Большой объем информации;
- б) Достоверность данных информационной базы;
- в) Собрание в одной информационной базе информация обо всей деятельности.

8. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:

- а) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований;

- б) качественно – по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей;
- в) путем хронометража рабочего времени

9. Фактор, препятствующий достижению цели «Повышение эффективности функционирования производства»:

- а) внедрение прогрессивных современных технологий;
- б) сокращение численности аппарата управления;
- в) отсутствие должностных инструкций

10. Разработка гипотезы исследования, прежде всего, должна быть основана на принципе:

- а) Эксклюзивность;
- б) Универсальность;
- в) Научность

11. Метод формализации решения предполагает:

- а) Изучение исследуемых объектов путем отображения их в знаковой форме при помощи искусственных языков
- б) Анализ объектов проводится при утверждениях, не требующих доказательств
- в) Анализ строится на основании модели, отражающей структуру, связи и отношения

12. ССВУ-анализ, это:

- а) Метод «проб и ошибок»
- б) Анализ вариации
- г) SWOT-анализ

13. Метод Дельфи относится группе:

- а) Логические методы
- б) Интуитивные методы
- в) Экспертные методы

14. Связующим элементом при процессном подходе является:

- а) Персонал
- б) Коммуникации
- в) Должностные инструкции

15. Документы, используемые в управлении производственно-хозяйственными системами, по месту составления квалифицируются:

- а) Внутренние
- б) Простые
- в) Организационно-распорядительные

Вариант 2.

1.Методология исследования – это:

- а) плановый подход к исследованию
- б) соответствие целей, средств и методов исследования
- в)) совокупность методов исследования

2 Выбор объекта исследования определяется:

- а) Областью проявления и существования изучаемой проблемы
- б) Целью и функциями управления
- в) Приоритетами в управленческой деятельности менеджера

3 Классификация проблем, факторов, условий позволяет:

- а) определить свойства явлений;
- б) упорядочить и ранжировать (проблем, факторов и пр.);
- в) получить дополнительную информацию\

4. «Качество исследования» -это:

- а) совокупность свойств исследования;
- б) успешное решение проблем;
- в) методы исследования, позволяющие раскрыть содержание проблемы.

5. Принципы исследования – это:

- а) Элементы системы управления;
- б) Правила, руководящая идея проведения исследования;
- в) Желаемый результат исследования

6. Индуктивные методы исследования:

- а) отражают индивидуальность исследователя;
- б) построены по схеме обобщения фактов;
- в) требуют четких определений понятий.

7.Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения планов работы и личных обязательств, называется:

- а) самооценка;
- б) парные сравнения;
- в) интервью.

8.При осуществлении анализа внутреннего рынка труда по направлению «Культура управления» используется следующий инструментарий:

- а) работа с высвобождаемыми работниками;
- б) диаграммы коммуникационных связей;

в) описание работ и должностей;

9. Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии:

- а) нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей;
- б) установленного возрастного ценза для различных категорий должностей;
- в) продолжительности периода работы в одной должности и на одном и том же участке работы

10. Системный подход к исследованию ориентирован на:

- а) возможность имитационного моделирования явлений;
- б) определение целостности объекта и связей его элементов;
- в) тип мышления менеджера;

11. Зарегистрированные авторские свидетельства – показатель эффективной деятельности:

- а) Социальный
- б) Научно-технический
- в) Экономический

12. Социологические исследования по периоду проведения классифицируются как:

- а) Прикладные
- б) Внешние
- в) Регулярные

13. Методология агностицизма...

- а) Основывается на априорном преувеличении практических данных
- б) Сводится к изучению объекта с точки зрения полезности
- в) Предполагает невозможность познания реальной действительности

14. К эмпирическим методам ИСУ относятся:

- а) Метод формализации
- б) Метод «6-3-5»
- в) Метод сравнения

15. Основная идея процессного подхода заключается:

- а) в попытке увязать конкретные методы, технологии с конкретными ситуациями для достижения целей предприятия при рациональном использовании ресурсов
- б) в том, чтобы уделять большое внимание анализу внешней среды для предприятия
- в) рассмотрение управление как процесс, объединяющий основные функции менеджмента в серию непрерывных взаимосвязанных действий

Вариант 3

1. Проблема исследования- это:

- а) совокупность вопросов, требующих разрешения;
- б) тенденция развития управления системы
- в) направление исследования

2. Цель исследования – это:

- а) Выбор предмета исследования
- б) Проблема развития
- в) Поиск путей эффективного решения проблемы

3. Фактология исследования – это:

- а) Использование фактического материала в процессе исследования.
- б) Проверка информации.
- в) Методы обработки информации.

4. Использование формальной логики в проведении исследования позволяет:

- а) обеспечить непротиворечивость суждений
- б) использовать эффективные схемы доказательства истинности суждений
- в) обеспечить творческий подход к исследованию

5. Диалектический подход к исследованию ориентирован на:

- а) учет человеческого фактора;
- б) поиск противоречия;
- в) поиск количественных оценок

6. Выбор объекта исследования менеджером определяется:

- а) особенностью изучаемой проблемы;
- б) приоритетами в управленческой деятельности менеджера;
- в) типичностью проблемы.

7. Исследование системы управления позволяет:

- а) повысить квалификацию менеджера;
- б) улучшить качество управленческих решений;
- в) выявить лидера управления

8. К основному методу оценки результатов труда управленческих работников относится

- а) анкетный метод
- б) хронометраж
- в) сравнение плановых показателей работы с фактическими

9. Первый уровень экспертизы решает задачу:

- а) предварительное рассмотрение результатов;
- б) формализация результатов экспертизы на рейтинговой основе;
- в) оформление заключения.

10. Детерминированность системы – это:

- а) организация такого взаимодействия подразделений органов управления, при котором деятельность одного элемента системы влияет на другие;
- б) способность СУ под влиянием внешних параметров некоторое время не менять свое состояние;
- в) наличие в системе каналов обратной связи.

11 Объектом исследования системы управления являются:

- а) предприятие
- б) процессы
- в) отношения

12. Системы в зависимости от способа образования бывают;

- а) естественные
- б) технические
- в) целеустремленные

13. Свойство эмерджентности системы означает:

- а) определяет степень изменения параметров системы
- б) характеризует несводимость свойств отдельных элементов к свойствам системы в целом
- в) определяет способность достижения эффективности функционирования системы

14. К методам формирования решений относится:

- А) Системный подход
- Б) Метод аналогий
- В Беседа

15. К методам обследования относят;

- а) Функционально-стоимостной анализ
- б) Наблюдение
- в) Моделирование

Приложение № 2

**ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

В контрольной работе студент решает задачи по формированию и обоснованию процессуально-методологической схемы своего диссертационного исследования (по теме магистерской диссертации).

В контрольной работе должны быть определены и сформулированы:

1. Проблема диссертационного исследования;
2. Актуальность магистерской диссертации;
3. Теоретическая и практическая значимость магистерской диссертации;
4. Рабочая(ие) гипотеза(ы);
5. Объект исследования;
6. Предмет исследования;
7. Цель исследования;
8. Задачи исследования;
9. Общенаучные методы, используемые в диссертационном исследовании;
10. Специальные методы, используемые в диссертационном исследовании;
11. Структура магистерской диссертации (с наименованием глав и параграфов);
12. Краткий обзор теоретических подходов и научной литературы по теме магистерской диссертации.

Приложение №3

ЗАДАНИЯ И КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тематика и вопросы семинаров.

Роль исследования в развитии персонала организации

Вопросы семинара:

1. Тенденции развития современного HR-менеджмента.
2. Роль исследований в стратегическом управлении персоналом.
3. Исследования в повседневной практике управления персоналом: значение; типичная проблематика.
4. HR-менеджер исследовательского типа.

Концептуальные основы исследования систем управления

Вопросы семинара:

1. Структура системы управления: элемент, связи, понятие внешней среды.
2. Функционирование системы: входы и выходы, состояние, движение, процесс обратной связи.
3. Классификация систем.
4. Процесс управления системой: механизм, цель управления, основные элементы, эффективность.

Общенаучные методы в исследовании систем управления

Вопросы семинара:

1. Состав общенаучных методов на теоретическом и эмпирическом уровнях исследования.
2. Методы морфологического анализа.
3. Методы классификации, обобщения и типологии.
4. Метод наблюдения.
5. Эксперимент как общенаучный метод исследования.

Особенности анализа и синтеза организационных систем

Вопросы семинара:

1. Методология анализа и синтеза организационных систем.
2. Виды анализа и синтеза организационных систем управления: структурный, функциональный, информационный, параметрический.

3. Специфика организационного управления и основные требования к нему.

Экспертные оценки в исследовании систем управления персоналом

Вопросы семинара:

1. Виды, формы, принципы экспертных оценок.
2. Метод Дельфи: классический и модифицированный варианты.
3. Метод анализа иерархий.

Экономические исследования систем управления персоналом

Вопросы семинара:

1. Исследования систем управления персоналом методами финансового анализа и бюджетирования.
2. Исследование системы управления затратами на персонал.
3. Аудит как метод исследования систем управления персоналом.

Проверка соответствия организационной структуры решаемым задачам.

Исследование сетевых взаимодействий в организации

Вопросы семинара:

1. Проверка соответствия организационной структуры решаемым задачам в области управления персоналом.
2. Исследование сетевых взаимодействий в организации

Исследования удовлетворенности трудом

Подготавливаются доклады по методике и результатам практических исследований удовлетворенности трудом на предприятиях (в организациях).

Анализ успешных корпоративных практик по социометрическим исследованиям

Подготавливаются доклады по использованию социометрических исследований в практике управления персоналом на предприятиях (в организациях).

Анализ эффективности исследования

Вопросы семинара:

1. Понятие и факторы эффективности исследования.
2. Принципы обеспечения эффективности исследования.
3. Методические подходы к оценке эффективности исследования.
4. Бизнес-план исследования.
5. Исследовательский потенциал управления персоналом.

Приложение № 4

**ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН) ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Сущность и содержание основных концепций управления персоналом (трудовыми ресурсами, персоналом, человеческими ресурсами, социальный менеджмент).
2. Объект и предмет исследования систем управления персоналом.
3. Проблема и цель исследования: содержание, принципы постановки.
4. Охарактеризуйте известные вам методики в ИСУП (Исследования в системе управления персоналом).
5. Основные принципы исследования систем управления.
6. Принципы системности и согласованности в исследовании УП (сущностные характеристики и примеры реализации).
7. Системный и поведенческий подход в ИСУПе (примеры).
8. Ситуационный и информационный подходы (сущность, примеры реализации).
9. Междисциплинарные методы исследования в ИСУП.
10. Научная гипотеза исследования: сущность, цель, принципы формулирования.
11. Классификация документальной информации (примеры).
12. Генеральная и выборочная совокупности (сущность, критерии определения).
13. Типы выборки в социологических исследованиях (примеры).
14. Основные правила составления анкетного опроса (анкеты).
15. Роль поставленных цели и гипотезы в составлении опроса (анкеты).
16. Открытые и закрытые вопросы в исследованиях (целесообразность, основные требования к их постановке).
17. SWOT-анализ в исследовании мотивации труда.
18. Коучинг и кейс-метод в системе исследования обучения и развития персонала.
19. Корпоративное обучение как метод исследования обучения и развития персонала.
20. Метод суммируемых показателей в аттестации персонала.
21. Самопрезентация как методика исследования найма и отбора персонала.
22. Метод опроса и тестирования в исследовании организационной культуры персонала.
23. Методика Томаса-Килманна в диагностировании роли руководителя в системе управления персоналом.
24. Метод «целей и проблем» в диагностике системы УП.

25. Тестирование «Самооценка руководителем стиля управления», «определение стиля руководства трудовым коллективом» (под ред. В.П. Захарова), как метод диагностирования характера организационной культуры.