



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)
РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Программа магистратуры
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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
<p>ПК-1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации</p> <p>ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота</p>	<p>Разработка и реализация кадровой политики организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание основных направлений и приоритетов кадровой политики организации; - критерии эффективности и результативности кадровой политики организации, ее место в системе стратегического управления персоналом; - особенности различных типов кадровой политики, ее социальные аспекты <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать положения кадровой политики на разных уровнях управления организацией; - определять цели и функции руководителей различных уровней в разработке и реализации кадровой политики; - соотносить общие принципы управления персоналом и положения кадровой политики. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации и кадровой политики; - способностью формулирования функций системы стратегического управления персоналом на основе положений кадровой политики;

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- 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	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«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 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

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				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

ПК- 1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации

ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота

Тестовые задания открытого типа:

ПК- 1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации

1.Использование различных средств воздействия на ситуацию, при осуществлении регулярного мониторинга и корректировки в соответствии с параметрами внешней и

внутренней среды характеризует _____ кадровую политику

Ответ: активную

2. Технология сокращения персонала, суть которой состоит в том, что работник увольняется с обязательством восстановления при последующем расширении операций компанией

Ответ: локаут-метод

3. Реализация кадровой политики по принципу временного привлечения сотрудника, формально работающего в специально созданной аутстаффинговой компании называется _____

Ответ: аутстаффинг

4. Стратегия управления персоналом, основанная на использовании предприятием потенциала других организаций называется _____

Ответ: аутсорсинг

5. Разработка положений, должностных инструкций относится к _____ методам управления персоналом

Ответ: административным

6. Рекомендуемая кадровая политика по признаку степени открытости при дефиците кадровых ресурсов на рынке труда называется _____

Ответ: закрытая

7. Использование различных средств воздействия на ситуацию, при осуществлении регулярного мониторинга и корректировки в соответствии с параметрами внешней и внутренней среды, это - _____ кадровая политика

Ответ: превентивная

8. При каком типе кадровой политики применяется набор персонала на ведущие должности с рынка труда при наличии у кандидата необходимой квалификации

Ответ: открытой

9. Разработка кадровой стратегии организации относится к _____ уровню управления на предприятии

Ответ: стратегическому

10. Стратегия управления персоналом, основанная на использовании предприятием потенциала других организаций это -

Ответ: аутсорсинг

11. Прозрачность организации для новых работников, готовность принять работника соответствующей квалификации на любой должностной уровень это политика

Ответ: открытая

12. Инструмент системы управления персоналом , определяющий особенность ролевого поведения работников на основе анализа личностных и поведенческих характеристик это _____ структура персонала

Ответ: ролевая

ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота

13. Кадровая стратегия при реализации конкурентной стратегии _____ должна ориентироваться преимущественно на привлечение и закрепление работников массовых профессий средней квалификации.

Ответ: лидерстве в низких издержках

14. Документирование трудовых правоотношений и организация работы с документами по личному составу это _____

Ответ: кадровое делопроизводство

15. Совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей персонала это _____ потенциал

Ответ: кадровый

16. _____ - это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности.

Ответ: стратегия управления персоналом.

17. Начальным этапом процесса формирования стратегии является этап _____

Ответ: стратегического анализа

18. Метод, с помощью которого данная компания проводит сравнение своей деятельности, деятельности своего персонала с практикой других компаний в целях осуществления конкретных изменений, позволяющих улучшить деятельность компании и повысить ее конкурентоспособность называется _____

Ответ: бенчмаркинг (бенчмаркетинг)

19. Перечень должностных обязанностей конкретного работника это _____;

Ответ: должностная инструкция

20. Степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения

конкретного вида работы, установленные в виде разрядов или категорий это _____ персонала

Ответ: квалификация

21. Ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий, которые затрагивают функционирование и развитие организации, персонала и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной внедрением кадровой инновации, представляет собой _____ риск

Ответ: кадровый

22. Неготовность принять работника соответствующей квалификации на любой должностной уровень извне это _____ кадровая политика

Ответ: закрытая

23. Отслеживание и адаптация к изменениям в окружении, ориентация на рыночные потребности, мониторинг среды характерен для системы _____ управления

Ответ: стратегического

Тестовые задания закрытого типа:

ПК- 1: Способность разрабатывать философию и концепцию системы управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии с целями и задачами организации

24. Определите правильную последовательность действия при реализации перспективных направлений работы с персоналом

- А) кадровая стратегия
- Б) кадровая концепция
- В) типовая (корпоративная) стратегия
- Г) кадровое планирования
- Д) кадровая политика

Ответ: 1-В, 2-Б, 3-Д, 4-А, 5-Г

25. Осуществление кадровой политики имеет целью создание ..., сплоченного и ответственного коллектива

- 1) независимого
- 2) высокопрофессионального**
- 3) высокопроизводительного**
- 4) большого

26. Соотнесите подходы к структуризации человеческого капитала и их характеристики:

- 1).Кадровая элита

- 2) Кадровый стандарт
- 3) Кадровый пассив
- 4) Кадровый балласт

А. наиболее ценная для работодателя категория работников, но крайне немногочисленная по своему составу: ее представители имеют высочайшие профессиональные и личностные компетенции

Б. основная часть человеческого капитала большинства организаций

В. часть имеющихся на рынке труда и в штате любой организации сотрудников, личностные качества которых делают их малопригодными для использования любыми категориями работодателей

Ответ: 1-А, 2-Б, 4-В

ПК- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота

27. Определить правильную последовательность этапов процесса делегирования полномочий при взаимодействии начальник - подчиненный:

- А. Наметить помощь/поддержку (в чем, от кого, какая)
- Б. Наметить полномочия, ресурсы (включая информационные, кадровые и др.)
- В. Описать ситуацию/задание (в чем состоит задание, его контекст, сроки, критерии)
- Г. Контроль/отчетность (когда, в какой форме)
- Д. Согласовать методы (обсудить, без жесткого предписания)
- Е. Обосновать выбор исполнителя/мотивирование (почему именно этому наставляемому, в чем соответствие его интересам)
- Ж. Проявить сомнения/опасения (в чем состоят «узкие места», риски)

Ответ: В, Е, Б, Ж, Д, А, Г

28. Привести в соответствие поведенческие модели работников, вызывающие потенциальное сопротивление изменениям в процессе внедрения стратегии, связанные с реализацией новой изменений

Список 1: характеристика типов негативного отношения работников к изменениям в процессе внедрения новой стратегии	Список 2: рекомендации, как с ними работать
1. Рациональный	А. представить сценарий, показывающий предполагаемые выгоды основных изменений
2. Личный	Б. проявлять искренность и открытость в ответах на все вопросы подчиненного
3. Эмоциональный	В. информировать о внедряемой программе реорганизации систем и процессов в рамках новой стратегии
	Г. использовать авторитарный стиль

	поведения по отношению к персоналу
--	------------------------------------

Ответ: 1 –В, 2 - А, 3 – Б

29. Система нормативных документов, которые применяются при разработке показателей на стадиях распределения и использования кадров, включает в себя:

- 1) **типовые номенклатуры должностей, замещаемых специалистами**
- 2) **нормативы, характеризующие организацию учебно-воспитательного процесса**
- 3) **региональные нормативы численности рабочих и служащих**
- 4) **должностные инструкции**

30. Рациональная активная кадровая политика предполагает

- 1) **стремление к влиянию на ситуацию**
- 2) **мобильность стратегии развития управления организации с учетом осуществления нескольких направлений проектов деятельности**
- 3) **отсутствие обладания качественным диагнозом и обоснованным прогнозом развития ситуации**
- 4) **разработку стратегии сокращения персонала**

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

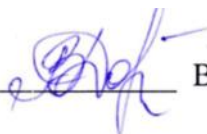
Данные формы контроля не предусмотрены учебным планом

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Разработка и реализация кадровой политики организации» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Стратегическое управление персоналом»)

Преподаватель-разработчик – к.э.н., доцент С.В. Саванович

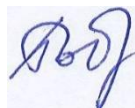
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

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