



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 дисциплины)  
**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

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 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-5.1 Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и укрепления социальной интеграции;</p> <p>УК-5.2 Владеет способами интеграции в команду работников, принадлежащих к разным культурам;</p> <p>ОПК-3.2 Принимает и обосновывает варианты решения с учетом их социальной значимости в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) динамичной среды;</p> <p>ОПК-4.2 Понимает и использует современные практики управления, владеет лидерскими и коммуникационными навыками.</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p><b>знать:</b> роль, функции и задачи менеджера в современной организации; способы действия в нестандартных ситуациях;</p> <p>-принципы и методы организации деловых коммуникаций;</p> <p>-социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе;</p> <p><b>уметь:</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p> <p>-формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества;</p> <p>-толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей;</p> <p><b>владеть:</b> современным инструментарием управления человеческими ресурсами;</p> <p>- методами формирования и поддержания этичного климата в организации;</p> <p>- лидерскими коммуникационными навыками в сфере своей профессиональной деятельности.</p>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- контрольная работа (для заочной формы обучения).

Промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. В отдельных случаях (при не прохождении всех видов текущего контроля) зачет может быть проведен в виде тестирования.

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

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает личными и приобретенными умениями, которые не умеет научно-объектно связывать друг с другом (только те которые из которых умеет связывать между собой)	Обладает максимальным уровнем знаний, ходимым для данного взгляда на изучаемый объект	Обладает широким уровнем знаний, достаточным для данного взгляда на изучаемый объект	Обладает высокой полнотой знаний и широким взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии извлечь необходимую информацию, либо в процессе нахождения релевантные 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
<b>3 Научное исследование учебного процесса, проекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в процессе анализа выделить хотя бы некоторые из выводов у него отсутствуют	В состоянии осуществлять научно-объективный анализ поставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ поставленной информации, выделяет в процессе исследования новые релевантные задачи	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ поставленной информации, выделяет в процессе исследования новые релевантные задачи, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение алгоритмов ритмов обучения</b>	В состоянии выполнять только те элементы поставленной задачи в соответствии с алгоритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	Не только выполняет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые

Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
Профессиональных навыков	в соответствии с ритмом, алгоритмом, освоил предложенный ритм, допускает ошибки	ритмом	нным ритмом, имеет основы предложенного ритма	ения в рамках авленной задачи

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенции:

УК-5-1: умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции; УК-5-2: способен интегрировать в команду работников, принадлежащих к разным культурам;

### Тестовые задания открытого типа

1. Типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы – это: \_\_\_\_\_.

**Ответ: менталитет**

2. Взаимное приспособление сотрудника и коллектива организации – это: \_\_\_\_\_.

**Ответ: адаптация**

3. \_\_\_\_\_ модель трудового поведения ориентирована на реализацию творческих целей.

**Ответ: креативная (Креативная)**

4. Совокупность характеристик человека, определяющих его способность к определенной деятельности – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: человеческий ресурс**

5. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в государстве \_\_\_\_\_.

**Ответ: Япония (Японии)**

6. Делать много дел одновременно –характерно для носителей \_\_\_\_\_ культуры.

**Ответ: полихроничной**

7. Использование формальной логики в проведении исследования позволяет обеспечить \_\_\_\_\_ суждений.

**Ответ: непротиворечивость**

### Тестовые задания закрытого типа

8. К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом, относят:

- а) принцип простоты;
- б) принцип устойчивости;**
- в) принцип преемственности.**

9. Социокультурная адаптация работника означает:

- а) приспособление работника к культуре организации;**
- б) приспособление работника к коллективу организации;**
- в) приспособление работника к новой трудовой деятельности;

10. 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.**

Компетенции:

ОПК-3.2 Принимает и обосновывает варианты решения с учетом их социальной значимости в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) динамичной среды.

**Тестовые задания открытого типа**

11. Изменения в системе распределения полномочий означает \_\_\_\_\_ власти

**Ответ: делегирование**

12. Культуры, ориентированные (по Р.Льюису) на свободное отношение ко времени и закону, называют \_\_\_\_\_

**Ответ: полиактивные.**

13. Приспособление работника к новой трудовой деятельности характеризует процесс \_\_\_\_\_ адаптации:

**Ответ: профессиональной**

14. Несовпадение формальных норм и реальных форм поведения сотрудников приводит к \_\_\_\_\_ в организации

**Ответ: конфликту**

15. Социально-психологическая адаптация работника - это его приспособление к \_\_\_\_\_ организации

**Ответ: коллективу**

16. Основным элементом культуры предприятия – это организационные \_\_\_\_\_

**Ответ: ценности**

17. Делать одно дело в одно время - характерно для носителей культуры \_\_\_\_\_

**Ответ: монохроничной.**

18. Результаты оценки работы каждого сотрудника определяют его потребность в профессиональном \_\_\_\_\_

**Ответ: обучении**

### **Тестовые задания закрытого типа**

19. 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.**

20. В системе участия укреплению чувства общности интересов сотрудников и фирмы способствуют:

- а) участие в собственности;**
- б) участие в принятии решений;**
- в) участие в корпоративных вечеринках;
- г) участие в днях рождения сотрудников.

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

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

Компетенции:

ОПК-4.2 Понимает и использует современные практики управления, владеет лидерскими и коммуникационными навыками.

### **Тестовые задания открытого типа**

22. Затратно-стратификационная модель трудового поведения ориентирована на компенсацию в виде \_\_\_\_\_

**Ответ: статуса (престижа)**

23. Население, способное трудиться – это \_\_\_\_\_ ресурсы.

**Ответ: трудовые**

24. Метод обучения персонала характеризующийся коллективным анализом конкретной ситуации -это \_\_\_\_\_

**Ответ: «кейс-стади»**

25. \_\_\_\_\_тренинг-это приобретение практических навыков межкультурного общения

**Ответ: кросс-культурный**

26. «Не люди для компании, а компания для людей» - сущность \_\_\_\_\_ управленческой концепции

**Ответ: гуманистической**

27. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это \_\_\_\_\_ управления.

**Ответ: стиль**

28. В основе коммуникации персонала организации лежит обмен \_\_\_\_\_

**Ответ: информацией.**

**Тестовые задания закрытого типа**

29. 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;**

30. 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.**

31. Расположите варианты ответов в правильной последовательности. Жизненные циклы организации:

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

**Ответ: 3, 2, 1, 4.**

**3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ 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 2010г. (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



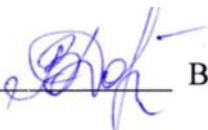
#### 4. СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

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

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

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