



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)
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.01 ЭКОНОМИКА

профиль программы

«КОРПОРАТИВНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

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 style="text-align: center;">УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p style="text-align: center;">УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - роли, функции и задачи менеджера в современной организации; - способы действия в нестандартных ситуациях; - основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; - формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества; - проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации; - навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные и информационные технологии; - методами руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами.

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.

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 / 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	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации,

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	из имеющихся у него сведений		информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	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

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. _____ тренинг-это приобретение практических навыков межкультурного общения

Ответ: кросс-культурный

2. «Не люди для компании, а компания для людей» - сущность _____ управленческой концепции _____

Ответ: гуманистической

3. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это _____ управления.

Ответ: стиль

4. Типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы – это: _____.

Ответ: менталитет

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 называют _____

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.**

13. Социокультурная адаптация работника означает:

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

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.

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-3.1 Разработка целей команды, формирование ее состава, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников

Тестовые задания открытого типа

16. Долгосрочные 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. Результаты 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 ориентированная на компенсацию в виде статуса, престижа.

Ответ: затратно-стратификационная.

24. Делать много дел одновременно – характерно для носителей _____ культуры.

Ответ: полихроничной

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

Ответ: 1- а; 2- г; 3-б; 4-в.

29. 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.

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 контрольной работы.

3.2.1 Структура контрольной работы:

1. Теоретическая часть

Вопрос 1 (название, введение, 2-3 раздела с указанием названия, заключение)

Список используемых источников

Вопрос 2 (название, введение, 2-3 раздела с указанием названия, заключение)

Список используемых источников

2. Практическая часть: а) излагается сущность задания, б) дается развернутый ответ на поставленные вопросы.

Заключение.

3.2.2. Примерный план изложения контрольной работы

Вариант 1

Теоретическая часть.

Вопрос 1. **Цели стратегического управления человеческими ресурсами.**

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения);

Раздел 1. **Стратегия управления.** Определение, цели, отличие от тактики управления. Связь стратегии управления человеческими ресурсами с миссией организации (конкретные примеры)

Раздел 2. **Основные направления кадровой стратегии.** Факторы, определяющие стратегию УЧР, типы стратегий предприятия, взаимосвязь стратегий предприятия и стратегии человеческими ресурсами.

Заключение. Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном.

Список использованной литературы.

Вопрос 2. **Характеристики этнокультурных и конфессиональных особенностей населения региона.**

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения);

Раздел 1. **Культура, национальная культура, региональная культура.** Определения, элементы, функции, особенности, характер их взаимосвязи; факторы, влияющие на развитие культуры (объективные и субъективные).

Раздел 2. **Этнокультурные особенности населения региона.** Определение, характеристики этноса, изменение динамики этнического состава населения. Рекомендуем следующую схему поиска и анализа материала: 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 Роскомстата); в) получить с сайта Минюста России по калининградской области данные о зарегистрированных 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.

Раздел 3. Конфессиональная культура населения Калининградской области.
Конфессии (религии): определение, цели, значение в жизни современного общества, Далее схема анализа материала аналогична предыдущему разделу.

Заключение. Еще раз определите теоретическую и практическую актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном плане приобретено.

Список использованной литературы.

2. Практическая часть.

Задание 4

Составьте специализированную (с учетом специфики организации) программу адаптации, учитывая следующие позиции:

1. Функции подразделения.
2. Рабочие обязанности и ответственность.
3. Требуемая отчетность.
4. Правила и предписания.
5. Осмотр подразделения.
6. Представление сотрудников подразделения.

Поясните: какую роль программы адаптации играют в формировании системы трудовой адаптации персонала.

Далее, с четом особенностей выбранной Вами организации (название и профиль деятельности указать), отвечаете на вопросы.

Заключение. Укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули Вы, исследуя выше изложенные вопросы контрольной работы.

Вариант 3

1. Теоретическая часть.

Вопрос 1. Стратегии и тактики управления конфликтным поведением.

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения);

Раздел 1. **Конфликт в организации.** Определение, причины, виды, функции конфликтов, диагностика конфликта, принципы управления конфликтом.

Раздел 2. **Стратегии управления конфликтами.** Проанализируйте пять стратегий регулирования конфликтов, получивших название "сетки Томаса–Килменна" (разработана Кеннетом У. Томасом и Ральфом Х. Килменном в 1972 г.), и заполните предложенную ниже таблицу с приведением примеров:

Стратегии	Преимущества	Недостатки
Конфронтация(выигрыш-проигрыш)		
Избегание (проигрыш-выигрыш)		
Приспособление (проигрыш-выигрыш)		
Компромисс (выигрыш-проигрыш – проигрыш-выигрыш)		
Сотрудничество (выигрыш-выигрыш)		

Продумайте: при наличии, каких ресурсов наиболее эффективно использовать указанные стратегии; покажите, как соотносятся выбранные стратегии регулирования конфликта с основными принципами управления им (компетентности, сотрудничества и компромисса); приведите примеры из практики вашей организации эффективного использования конкретных стратегий и методов в решении конфликтных ситуаций.

Раздел 3. **Методы профилактики и сдерживания конфликтов** Проанализируйте методы управления (экономические, социальные, психологические, организационно-административные) конфликтными ситуациями и их функции;

Заключение. Укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули Вы, исследуя выше изложенные вопросы контрольной работы.

Список использованной литературы.

Вопрос 2. Формы и виды обучения сотрудников.

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения);

Раздел 1. **Структура системы обучения сотрудников.** Факторы определения потребности организации в профессиональном развитии сотрудников (внешние, внутренние), цели и задачи обучения; виды обучения (индивидуальные, групповые); формы

обучения, принципы и методы обучения; принципы обучения (вовлеченность руководств, соответствие с корпоративными задачами, с кадровой политикой корпорации в целом, реальная оценка результатов обучения и др.).

Раздел 2. Анализ форм и видов профессионального обучения сотрудников.
Отличие и преимущества обучения в организации и за ее пределами; анализ основных форм (методов) обучения на рабочем месте (инструктаж, ротация, делегирование, ученичество и наставничество и др.); анализ вне рабочих форм обучения (кейсы, деловые игры и др.)
Используя личный опыт, поделитесь своим отношением к различным формам обучения, их эффективности.

Заключение. Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном.

Список использованной литературы.

2. Практическая часть.

Задание 2

Изучите приведенный ниже перечень популярных мероприятий кадровой политики организации. Определите, к каким отрицательным результатам может привести их реализация, и объясните, почему.

1. Реализация программ добровольного увольнения персонала, в том числе ухода на пенсию пожилых работников.
2. Свертывание программ по обучению персонала и повышению квалификации.
3. Чрезмерно резкое и масштабное сокращение персонала.
4. Расстановка по рабочим местам вместо уволенных работников, оставшихся в надежде на то, что они приобретут необходимые навыки практической деятельности.
5. Создание системы материального стимулирования работников, не учитывающей их потребностей.

Далее по пунктам отвечайте на поставленный вопрос, используя как теоретический материал, так опыт личной практики.

Заключение.

Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули Вы, исследуя выше изложенные вопросы контрольной работы.

Вариант 9.

1. Теоретическая часть

Вопрос 1. Особенности управления персоналом на предприятиях Японии.

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения).

Раздел 1. Исторические, духовные основы японского искусства управления. Длительное изолированное развитие государства, сохранение семейно-клановых ценностей, культура самурайства - их влияние на ментальные характеристики общества; форсированное развитие экономики и технологического процесса (особенно после Второй мировой войны), экономия на внешних и сконцентрированность на внутренних ресурсах – их взаимосвязь с наиболее устойчивыми стратегиями и механизмами управления человеческими ресурсами Японии.

Раздел 2. Стратегия японской модели УЧР. Обратите внимание на такие наиболее устойчивые стратегии как "огораживание" персонала рамками одной организации: чем вызвана, преимущества и ограниченность; "рингисэй» (многократное согласование решений на всех уровнях управления); продумайте - какую цель преследуют формы общения сотрудников, подобные "**Фирма - одна семья**" и их влияние на эффективность работы организации

Раздел 3. Взаимовлияние различных систем УЧР. Определите общность задач УЧР в международном масштабе (отбор, набор персонала, профессиональная подготовка и развитие, аудит сотрудников, эффективность профессиональных коммуникаций и т.д.) и как они влияют на «сближение» различных стратегий и тактик УЧР в современных условиях; насколько целесообразно и эффективно применение в РФ, международного опыта УЧР, (например, японского, учитывая, что наша культура также ориентирована на коллективистские ценности?).

Заключение.

Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули.

Список использованной литературы

Вопрос 2. Корпоративная культура: определение, задачи, ценности.

Введение: (теоретическая и практическая актуальность вопроса, научно-методическое обеспечение изложения).

Раздел 1. Теоретические аспекты вопроса: раскройте содержание понятия «корпоративная культура» и его связь с понятием культура; функции корпоративной культуры; внутренние и внешние факторы, влияющие на динамику изменения корпоративной культуры; проанализируйте содержание основных компонентов корпоративной культуры (культура управления, организационная культура, культура межличностных отношений).

Раздел 2. **Анализ типов корпоративной культуры:** критерии типологизации корпоративных культур (произвольные, определяются целью исследования), можно выделить: бюрократическую, рыночную, клановую, предпринимательскую и т.д.; типологизация этнокультурных особенностей по Р. Льюису (моноактивные, полиактивные, реактивные) и их влияние на формирование коммуникаций, планирование дел, иерархию власти, отношение ко времени; анализ типа корпоративной культуры по Г. Хофстеде; по С Ханди, Р. Аккофа.

Заключение.

Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули Вы, исследуя выше изложенные вопросы контрольной работы.

Список использованной литературы

2. Практическая часть

Задание 9

Заполните таблицу: Методы обучения персонала вне рабочего места

Методы обучения	Преимущества данных метода обучения	Недостатки указанных методов
Чтение лекций		
Программированные курсы обучения		
Конференции, семинары		
Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики		
Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей		
Рабочая группа ("кружок качества" и "место работы")		

Заключение.

Еще раз определите теоретическая и практическая актуальность вопросов (возможно, Ваше отношение несколько изменилось по этому вопросу); укажите, что нового в познавательном, практическом плане почерпнули Вы, исследуя выше изложенные вопросы контрольной работы.

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

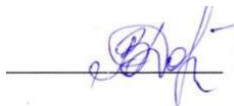
Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими

ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль программы «Корпоративная экономическая безопасность».

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента.

Заведующий кафедрой



В.В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой экономической безопасности.

Заведующий кафедрой



Т.Е. Степанова

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