



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 практики)
**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА –
НАУЧНО – ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты прохождения практики

Таблица 1 – Планируемые результаты, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;</p> <p>ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций;</p> <p>ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты;</p> <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: Способен осуществлять проектирование и трансформацию процессной</p>	<p>Производственная практика - научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальные проблемы в области управления персоналом; - основные направления развития персонала в контексте общеэкономических, мировых и страновых особенностей; - общенаучную методологию, логику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации; - инструменты анализа и систематизации информации по теме ВКР; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом; - проводить исследования актуальных научных проблем в области управления персоналом; - вести поиск, сбор, обработку и обобщение, анализ экономических данных по теме исследования; - использовать методы анализа и систематизации информации по теме ВКР; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выявления и формулирования актуальным научным проблемам в области стратегии и политики управления персоналом. - навыками применения методов и инструментов проведения исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; - навыками интерпретации и представления результатов исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; - навыками и опытом решения задач исследования по теме магистерской диссертации; - навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации.

Код и наименование компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
архитектуры организации;		

1.2 К оценочным средствам для промежуточной аттестации, проводимой в форме зачета и дифференцированного зачета (зачет с оценкой), относятся:

- отчет по практике (содержание которого отражено в Рабочей программе практики);
- тестовые задания закрытого и открытого типов.

1.3 Критерии оценки результатов прохождения практики

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 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, процес-	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него све-	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставлен-	В состоянии осуществлять систематический и научно кор-	В состоянии осуществлять систематический и научно-

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

Компетенция ОПК-1: Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.

Тестовые задания открытой формы:

1. Модель рынка, в которой присутствуют предприятия, специализирующиеся лишь на одном виде товара, носит название _____.

Ответ: монопродуктовая (монопродуктовой)

2. Экономическая ситуация, в которой одновременно происходят множество разнонаправленных процессов, вызывающих крайнюю степень нестабильности и неопределенности экономической системы, называется _____.

Ответ: турбулентной (турбулентная)

3. Многомерная статистическая процедура, выполняющая сбор данных, содержащих информацию о выборке объектов, и затем упорядочивающая объекты в сравнительно однородные группы – это кластерный _____.

Ответ: анализ

4. Один из критериев оптимальности при обосновании управленческих решений – это _____ прибыль.

Ответ: максимальная

5. Один из симптомов, который в первую очередь свидетельствуют о наличии проблем в организации – это _____ выручки.

Ответ: падение (снижение, спад, уменьшение)

6. Ключевыми факторами эффективности при реализации управленческих решений являются повышение (рост/прирост) _____ и производительности.

Ответ: прибыли

Тестовые задания закрытого типа:

7. Соотнесите методы стратегического анализа макро- и микросреды со следующими характеристиками:

1. STEP-анализ	а) определение перспектив развития бизнеса
2. модель ADL/LC	б) идентификация факторов макросреды
3. матрица МакКинси	в) определение жизненного цикла отрасли
4. матрица Ансоффа	

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

8. Соотнесите методы анализа данных и ситуации, когда целесообразно применять эти методы:

1. экстраполяция данных	а) необходимость сегментации рынка на основе различных характеристик потребителей
2. регрессионный анализ	б) необходимость прогнозирования продаж конкретных товаров и услуг
3. кластерный анализ	в) необходимость оценки влияния образования на заработную плату
4. совместный анализ	

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

9. Расположите в логически верной последовательности этапы плана проведения теоретического исследования экономической ситуации:

- а) определить основные факторы, оказывающие влияние на экономическую ситуацию;
- б) провести обзор и собрать необходимые данные для исследования;
- в) сформулировать цель исследования;
- г) предложить рекомендации для улучшения экономической ситуации.

Ответ: в, б, а, г.

Компетенция ОПК-4: Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуника-

тивных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций.

Тестовые задания открытой формы:

10. Философия управления, основанная на принципе, что эффективность любого рода деятельности зависит от умения находить и управлять «слабыми местами», называется теорией _____.

Ответ: ограничений

11. Методология проектной деятельности, которая предполагает гибкое и итеративное выполнение работ, акцентируя внимание на командной работе и быстрой адаптации к изменениям, называется методологией _____.

Ответ: Agile

12. Этапы, которые проходит проект с момента создания до завершения – это _____ проекта.

Ответ: жизненный цикл

13. Элементом, из которых состоит матрица «Шестиугольник ограничений проекта», помимо времени, ресурсов, стоимости, качества, содержания, выступают: _____.

Ответ: риски

14. Одним из недостатков каскадной модели организации проектной деятельности является _____ документооборот.

Ответ: масштабный

15. Три основных этапа процесса разработки и реализации проектной деятельности – это прединвестиционный, инвестиционный и _____.

Ответ: эксплуатационный

Тестовые задания закрытого типа:

16. Соотнесите этапы организации проектной деятельности в организации при использовании каскадной методологии со следующими видами активности:

1. анализ и определение требований проекта	а) создание прототипов и дизайн-макетов
2. проектирование	б) воплощение проекта согласно утвержденному плану, макетам, требованиям, работая четко по индивидуальному заданию
3. реализация	в) составление технического задания, планирование графика работ, оценка возможных рисков
4. тестирование продукта	г) передача проекта заказчику, запуск
5. эксплуатация и поддержка	д) устранение недочетов, появившихся на предыдущих стадиях
6. обратная связь	

Ответ: 1-в, 2-а, 3-б, 4-д, 5-г.

17. Соотнесите типы проектов антикризисного управления организацией с подходящими характеристиками:

1. проекты сокращения расходов	а) разработка последовательных мероприятий для организации перед угрозой банкротства, направлены на минимизацию ущерба б) поиск возможностей и осуществление мероприятий по сокращению затрат в) радикальный вариант сокращения масштабов организации, направлены на реструктуризацию
2. проекты сокращения бизнеса	
3. проекты выхода из профильной деятельности	
4. проекты утилизации персонала	

Ответ: 1-б, 2-в, 3-а.

18. Составьте возможный алгоритм создания стартапа, верно расположив следующие этапы:

- а) минимально жизнеспособный продукт;
- б) идея;
- в) поиск финансирования;
- г) масштабирование.

Ответ: б, а, в, г.

Компетенция ОПК-5: Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.

Тестовые задания открытой формы:

19. Виды научных исследований по источнику финансирования – это госбюджетные, хоздоговорные и _____.

Ответ: инициативные

20. Виды научных исследований по составу свойств объекта исследования – это комплексные и _____.

Ответ: дифференцируемые.

21. Новая постановка известных проблем, новый метод решения, новое применение известного метода, новые результаты и следствия – это элементы _____ _____.

Ответ: научной новизны

22. Создание модели исследуемого объекта, сбор и обработка необходимых данных осуществляются в ходе _____ исследования.

Ответ: экспериментального.

23. Создание на базе результатов прикладных исследований опытных образцов, новых технологических процессов является целью _____ (аббревиатура из 5 русских букв).

Ответ: НИОКР.

24. Научное предположение, требующее каких-либо доказательств, является _____.

Ответ: гипотезой (гипотеза)

Тестовые задания закрытого типа:

25. Расположите в логически верном порядке этапы проведения научного исследования:

- а) выдвижение первоначальной гипотезы;
- б) проверка полученных теоретических результатов на практике;
- в) обнаружение проблемы;
- г) формулирование выводов и рекомендаций;
- д) проведение теоретических исследований.

Ответ: в, а, д, б, г.

26. Соотнесите типы научных исследований со следующими характеристиками:

1. фундаментальные научные исследования	а) поиск и решение практических задач развития отдельных отраслей
2. прикладные научные исследования	б) создание и отработка опытных моделей, технологий, а также совершенствование имеющихся процессов, продуктов, технологий
3. разработки	в) получение принципиально новых знаний и дальнейшее развитие системы уже накопленных знаний
4. инновации	

Ответ: 1-в, 2-а, 3-б.

27. Соотнесите виды научных статей с их содержательной характеристикой:

1. научно-теоретическая статья	а) обзор наблюдаемых процессов, описание конкретных методов и инструментов
2. научно-методическая статья	б) посвящена теоретическому поиску, объяснению каких-либо закономерностей определенного явления
3. аналитическая статья	в) посвящена анализу и исследованию фактов, которые могут привести к решению конкретной проблемы или вопроса
4. научно-популярная статья	

Ответ: 1-б, 2-а, 3-в.

Компетенция 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

Тестовые задания открытой формы:

28. Уровни разработки кадровой политики:

Ответ: региональный и внутрипроизводственный уровень.

29. _____ отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом. В рамках такого способа управления руководство волнует такие возможные проблемы, как: конфликтные ситуации в среде персонала; недовольство условиями труда;

недостаток квалифицированных кадров в условиях потребности в них; снижение мотивации работников и пр.

Ответ: Реактивная кадровая политика.

30. _____ кадровая политика предусматривает постепенный рост и внутреннее замещение кадров, то есть персонал «варится» внутри фирмы, постепенно повышая квалификацию, возрастая и аккумулируя основные ценности и принципы организации, «корпоративного духа». Специфика такой политики:

Ответ: Закрытая.

31. _____ — генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Ответ: Кадровая политика организации.

Тестовые задания закрытого типа:

32. Установите соответствие элементов кадровой политики организации:

1	субъект кадровой политики	а	персонал организации, её работники, то есть, физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.
2	объект кадровой политики	б	рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении предприятия, организации, объединения;
3	цель кадровой политики	в	высшее руководство предприятия, формирующее кадровую политику, и служба управления персоналом, реализующая эту политику.
4	философия кадровой политики	г	

Ответ: 1в, 2а, 3б

33. Установите соответствие принципов разработки кадровой политики организации:

1	Стратегическая направленность	а	Кадровая политика должна сочетаться с другими стратегиями предприятия (например, с маркетинговой стратегией и стратегией развития предприятия, с производственной и финансовой стратегиями и др.) таким образом, чтобы их взаимодействие способствовало достижению необходимого результата хозяйственной деятельности.
2	Комплексность	б	Принципы и методы работы с кадровым ресурсом предприятия, описанные в кадровой политике, во-первых, не должны противоречить друг другу; во-вторых, им необходимо неукоснительно следовать в

			практической деятельности; в-третьих, нужно соблюдать определенную последовательность их применения, обеспечивающую ожидаемый результат.
3	Последовательность	в	Кадровая политика должна учитывать не только краткосрочные эффекты, но и последствия, к которым приведут те или иные решения, принимаемые на ее основе, в долгосрочной перспективе.
		г	Анализ влияния внешних условий на систему управления коллективом, принятие решений по адаптации, а также по распределению ресурсов.

Ответ: 1в, 2а, 3б

34. Установите последовательность согласования основных аспектов формирования кадровой политики организации:

1	организационно-штатная политика — планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
2	финансовая политика — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
3	разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
4	политика развития персонала — обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
5	информационная политика — создание и поддержка системы движения кадровой информации;
6	оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности)

Ответ: 3-1-5-2-4-6

35. Установите последовательность этапов проектирования кадровой политики организации и их содержанием:

1	Нормирование	а	Цель данного этапа — разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.
2	Мониторинг персонала	б	Цель данного этапа — разработка программ, формирование путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.
3	Программирование	в	Цель данного этапа заключается в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

Ответ: Ответ: 1в, 2а, 3б

36. Установите последовательность формирования государственной кадровой политики:

1	определяется выбор основных форм и методов управления персоналом, разрабатывается научно-методический инструментарий кадрового планирования.
2	разрабатывается план кадровых мероприятий, определяются сроки и ответственные исполнители этих мероприятий.

3	Определяются количественные и качественные требования к работникам, основные принципы кадровой политики по наиболее важным направлениям
4	осуществляется формирование целей и задач кадровой политики

Ответ: 4, 3, 1, 2.

37. Установите соответствие элементов кадровой политики и их характеристиками:

1	Политика занятости	а	формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения.
2	Политика обучения	б	обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и фирмы.
3	Политика благосостояния	в	обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда, и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворённости работой.
4.	Политика найма		

Ответ: 1в, 2а, 3б

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

Тестовые задания открытой формы:

38. Методы, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала, можно разделить на две группы:

Ответ: качественные и количественные методы.

39. Составляющие интеллектуального капитала

Ответ: Организационный капитал, человеческий капитал, потребительский капитал.

40. Деятельность, связанная с оценкой и использованием накопленного знания. Оценивается достаточность имеющихся в наличии знаний, их доступность, качество формирования и передачи, затраты на приобретение знаний в сопоставлении с результатами (эффективность приобретения знаний), объем и уровень использования знаний – это _____.

Ответ: аудит знаний.

Тестовые задания закрытого типа:

41. Расположите в логически верной последовательности этапы оценки кадрового потенциала персонала организации:

1	1 этап	а	Анализ использования трудового потенциала
2	2 этап	б	Анализ обеспеченности персоналом организации
3	3 этап	в	Анализ состояния персонала организации
4	4 этап	г	Анализ уровня кадрового потенциала предприятия

Ответ: 1в, 2б, 3а, 4г.

42. Установите соответствие составляющих интеллектуального капитала:

1	Организационный капитал	а	Знания, профессиональные компетенции, способности, психологический капитал
2	Человеческий капитал	б	Связи с клиентами, информация о клиентах, торговая марка, бренд
3	Потребительский капитал	в	Техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты
			Патенты
			Техническое и программное обеспечение, торговая марка, бренд

Ответ: 1в, 2а, 3б

43. Установите соответствие методов измерения интеллектуального капитала

1	Методы прямого измерения	а	Представляет собой отношение среднего дохода компании до вычета налогов за некоторый период к материальным активам компании; чтобы вычислить средний дополнительный доход от ИК, полученная разность умножается на материальные активы компании
2	Методы отдачи на активы	б	Идентифицируются различные компоненты интеллектуального капитала, генерируются и докладываются индикаторы и индексы в виде подсчета очков или как графы. Применение метода не предполагает получение денежной оценки интеллектуального капитала.
3	Методы подсчета очков	в	1 этап – идентификация и оценка в деньгах отдельных активов или отдельных компонентов ИК; 2 этап – выводится интегральная оценка ИК компании; при этом не обязательно оценки отдельных компонентов складываются, могут применяться и более сложные формулы
		г	Определяется общая оценка ИК компании на основе данных кадрового учета

Ответ: 1в, 2а, 3б

44. Расположите в логически верной последовательности этапы разработки системы оценки персонала в компании:

1	1 этап	а	Выбор методов оценки и разработка первого варианта системы
2	2 этап	б	Создание рабочей группы
3	3 этап	в	Принятие решения о создании системы оценки в компании топ-менеджментом и HR-департаментом компании
4	4 этап	г	Доработка системы и подготовка документов HR-департаментом
5	5 этап	д	Проведение обучения для персонала
6	6 этап	е	Подведение итогов, анализ успехов и неудач
7	7 этап	ж	Доработка системы с учетом пожеланий менеджеров среднего звена
8	8 этап	з	Проведение оценки
9	9 этап	и	Информационная поддержка системы внутри компании, проведение обучения для менеджеров (оценивающих)

Ответ: 1в, 2б, 3а, 4г, 5и, 6ж, 7д, 8з, 9е.

3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/ КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Данный вид контроля по производственной практике - научно- исследовательской деятельности не предусмотрен учебным планом.

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по производственной практике - научно-исследовательской работе представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль программы «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – Скопич Д.Л., доцент, к.э.н.

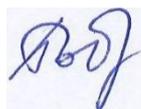
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

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