



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 модуля)  
**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**  
Профиль программы  
**ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

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>ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p><b>Знать:</b>            -методы и приемы оптимизации управленческих решений;            - способы действия в нестандартных ситуациях;            -теории межличностных и групповых коммуникаций в деловом взаимодействии.</p> <p><b>Уметь:</b>            -анализировать внутренние/внешние факторы, влияющие на деятельность организации;            - осуществлять коммуникации, проводить рабочие совещания, находить консенсус;            - формулировать и обосновывать предложения по повышению эффективности профессиональных функций;            - проявлять инициативу, в том числе, в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности.</p> <p><b>Владеть:</b>            – аналитическими навыками и системным мышлением в исследовании и управлении человеческими ресурсами;            – современным инструментарием в сфере своей профессиональной деятельности.</p>

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  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	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
<b>2 Работа с информацией</b>	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
<b>3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	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 задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение стандартных</b>	В состоянии решать только фрагменты	В состоянии решать поставлен-	В состоянии решать поставлен-	Не только владеет алгоритмом и по-

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>алгоритмов решения профессиональных задач</b>	поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	ные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	ные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	нимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

### Тестовые задания открытого типа:

1. Взаимное приспособление сотрудника и коллектива организации – это \_\_\_\_\_

**Ответ: адаптация**

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

**Ответ: непротиворечивость**

3. Разработка гипотезы исследования, прежде всего, должна быть основана на принципе \_\_\_\_\_

**Ответ: научности.**

4. Долгосрочные цели организации и концептуальные подходы к их достижению обозначают понятием \_\_\_\_\_

**Ответ: стратегия развития**

5. Независимая оценка профессиональной деятельности организации называется \_\_\_\_\_

**Ответ: аудит**

6. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе заключения \_\_\_\_\_ договора

**Ответ: трудового**

7. Официальное признание заслуг относится к методам \_\_\_\_\_ стимулирования

**Ответ: морального**

8. Основной элемент культуры предприятия \_\_\_\_\_

**Ответ: организационные ценности.**

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

**Ответ: Япония (Японии)**

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

**Ответ: профессиональной**

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

**Ответ: обучении.**

12. \_\_\_\_\_ модель трудового поведения ориентирована на компенсацию в виде статуса, престижа.

**Ответ: затратно-стратификационная.**

13. Население, способное трудиться - это \_\_\_\_\_ ресурсы.

**Ответ: трудовые**

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

**Ответ: «кейс-стади»**

15. \_\_\_\_\_ тренинг - это приобретение практических навыков межкультурного общения

**Ответ: кросс-культурный**

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

**Ответ: гуманистической**

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

**Ответ: стиль**

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

**Ответ: информацией.**

19. Система учета, планирования, контроля, анализа данных о затратах и результатах хозяйственной деятельности - это \_\_\_\_\_

**Ответ: контроллинг**

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

**Ответ: делегирование**

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

**Ответ: креативная**

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

**Ответ: конфликту**

**Тестовые задания закрытого типа:**

23. К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом, относятся:

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

24. Социокультурная адаптация работника означает:

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

25. 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.**

26. В системе участия укрепление чувства общности интересов сотрудников и фирмы способствуют

- а) участие в собственности;**
- б) участие в принятии решений;**
- в) участие в корпоративных вечеринках.

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

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

28. 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;**

29. 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.**

30. 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**

Основная цель курсовой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков разработки практических рекомендаций в условиях большей, чем на практических занятиях, самостоятельности.

Выполненная работа должна иметь визу преподавателя о допуске к защите.

Защита работы проводится в виде презентации в студенческой группе или на студенческой конференции, при этом используются слайды, плакаты, рисунки и др.

Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу и не защитивший ее, к экзамену не допускается.

Критерии оценки курсовой работы:

- соответствие содержанию работы;
- четкое, качественное выполнение каждого задания;
- наличие четкой и логичной структуры, отсутствие орфографических, пунктуационных ошибок;
- качество аналитической работы, проделанной при написании реферата;
- соответствие выбранной теме литературных источников, их актуальность;
- соответствие оформления работы предъявляемым требованиям;
- сдача курсовой работы в установленные сроки;
- презентация работы.

*Оценка «отлично»* выставляется студенту при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме, наличия креативного, исследовательского подхода.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту при условии выполнения предъявляемых требований, соответствия содержания текста выбранной теме, отражения в реферате результатов аналитической работы, проделанной при его написании, обоснованности сделанных выводов, а также актуальности литературных источников.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту в случае выполнения всех заданий в соответствии с требованиями, но при наличии некоторых ошибок в изложении и аналитических выводах.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту в случае несоответствия содержания работы выбранной теме, отсутствия выводов по проблеме, и в целом невыполнения требований, предъявляемых к написанию реферата.

Примерная тематика курсовых работ:

1. Мотивация и стимулирование труда как инструмент развития человеческих ресурсов организации
2. Анализ рынка труда Калининградской области
3. Анализ демографической политики России
4. Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами
5. Влияние национальных культур на управление человеческими ресурсами (на примере Калининградской области)
6. Особенности УЧР в вузах (на примере КГТУ)
7. Организационная культура как инструмент управления человеческими ресурсами
8. Обучение персонала как механизм развития человеческого ресурса области.
9. Конфликты в управленческой деятельности.
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами (на примере развития региона)
11. Роль социальной инфраструктуры организации в развитии человеческого ресурса
12. Влияние окружающей среды на стратегию управления человеческими ресурсами
13. Трудовая миграция как инструмент управления человеческими ресурсами

## Примерные варианты планов курсовых работ

### Вариант 1

Тема: Мотивация и стимулирование труда как инструмент развития человеческих ресурсов организации

Введение

1. Теоретические аспекты проблемы мотивации и стимулирования труда.

1.1 Мотивация и стимулирование труда: сущность, цели, основные элементы

1.2 Концепции мотивации и стимулирования труда, их теоретико-методологическое значение

1.3 Методические приемы эмпирических исследований в ООО «Вега»

2. Мотивация труда как инструмент управления персоналом в ООО «Вега»

2.1 Общая социально-экономическая характеристика ООО «Вега»

2.2 Исследование форм и методов мотивации труда в ООО «Вега»

2.3 Разработка предложений по совершенствованию методов стимулирования труда в ООО «Вега»

Заключение

Литература

### Вариант 2

Тема: Анализ рынка труда Калининградской области

Введение

1 Концептуальные основы рынка труда.

1.1 Понятие и структура рынка труда

1.2 Анализ институциональных основ рынка труда

1.3 Типология занятости и безработицы

2 Анализ трудовых ресурсов Калининградской области.

2.1 Анализ динамики численности и социально-демографического состава населения региона.

2.2 Исследование проблемы спроса и предложения на рынке труда региона.

2.3 Анализ пространственно-отраслевых характеристик форм занятости населения области.

Заключение

Литература

**Дополнительные рекомендации по выполнению курсовой работы на примере темы: «Мотивация трудовой деятельности как инструмент развития человеческих ресурсов в организации»**

Методические указания по выполнению первого раздела курсовой работы **«Теоретические аспекты проблемы мотивации и стимулирования труда»**

**В подразделе 1.1** «Мотивация и стимулирование труда: сущность, цели, основные элементы», раскрывая понятия «мотивация», «стимул», «потребности», обратить внимание на характер взаимосвязи этих понятий.

– Раскройте содержание таких элементов (механизмов) трудовой мотивации как: экономическая: материальная (денежная и неденежная); организационно-административная, социально-психологическая, дисциплинарные (принудительные).

**В подразделе 1.2** «Концепции мотивации и стимулирования труда, их теоретико-методологическое значение» следует обратить внимание на **содержательные и процессуальные** концепции мотивации. Первое направление представлено известными теориями А. Маслоу, Д. МакКлелланда и Ф. Герцберга и др. Анализируя содержание данных теорий, выявите их общую направленность и практическую актуальность в современных условиях.

Представители процессуального направления мотивации (В.Врум, Дж. Адамс) полагают, что эффективность мотивации трудового поведения во многом зависит от: типа личности ("экономический", "технологический", "психологический", "этический") и его внутренних мотивационных доминант. Попробуйте проанализировать действенность данного подхода на практических примерах и обосновать свое отношение к нему.

**В подразделе 1.3** «Методические приемы эмпирических исследований в ООО «Вега»», прежде всего, следует обратить внимание на условность названия организации - в Вашем случае оно изменится.

Задача данного подраздела курсовой работы – обосновать и раскрыть метод проведения практического исследования на выбранном Вами предприятии методов и форм мотивации труда и их эффективности.

Кроме анализа документов, статистических данных организации, следует провести социологический опрос различных категорий сотрудников с целью определения их отношения к существующим механизмам мотивации труда и выявления имеющихся проблем в этой сфере управления человеческими ресурсами организации.

*Основные правила составления анкеты (опроса), оформления и анализа полученных данных.* Начинайте с обращения к Респондентам и представления себя (кто Вы, с какой целью проводите опрос и по какой проблеме). Коротко подчеркните научный и анонимный характер опроса. В конце объясните схему ответов на вопросы.

Также следует строить анкету при помощи постановки общих и простых вопросов по Вашей теме, затем их детализируйте.

Все вопросы должны определяться целью и гипотезой исследования (эмпирические данные должны дать ответы на обозначенные проблемы и гипотезы)

Социологический опросник (анкету) обязательно следует согласовать с преподавателем.

**Методические указания по выполнению второго раздела курсовой работы «Мотивация труда как инструмент управления персоналом в ООО «Вега»**

**Подраздел 2.1 «Общая социально-экономическая характеристика ООО «Вега»**

может включать следующие аспекты:

- краткая характеристика предприятия, вид собственности, основные виды деятельности;
- основные законодательные и нормативные материалы, регламентирующие деятельность изучаемого объекта;
- организационная структура и ее описание,
- оценка структуры и численности персонала;
- текучесть кадров;
- оценка производственно-хозяйственной деятельности компании: прибыль, рентабельность.

**В подразделе 2.2 «Исследование форм и методов мотивации труда в ООО «Вега»** основное внимание следует сосредоточить на обработке и анализе полученного эмпирического материала (анкетирования).

В целях систематизации результатов опросов, полученные данные целесообразно свести в сводные таблицы. В качестве примера можно использовать нижеуказанные варианты сводных таблиц исследования. Их содержание зависит от вашей темы, поставленной задачи и гипотезы.

Вопросы	Пол		Возраст			
	М	Ж	18-30	30-45	45-60	60+
1. Какой критерий организации труда для вас особо важен: график						
психологический климат в коллективе						
организация рабочего места						
местонахождение рабочего места						
другие вопросы, какие считаете нужным задать						
2. ...						
3. ...						

Вопросы	Образование			Стаж работы в организации (годы)			
	Среднее	Среднее специальное	Высшее	> 1	1-2	3-5	5-10
1. Какой критерий организации труда для Вас особо важен: график							
психологический климат в коллективе							
организация рабочего места							

местонахождение рабочего места							
другие вопросы, какие считаете нужным задать							
2. ...							
3. ...							

Обобщенный материал соотнести с обозначенной выше характеристикой деятельности организации (например, с текучестью кадров, динамикой прибыли и т.д.) и сделать выводы об эффективности/неэффективности исследуемых методов мотивации труда в управлении человеческим ресурсом в ООО «Вега».

**В подразделе 2.3** «Разработка предложений по совершенствованию методов стимулирования труда в ООО «Вега»», Ваша задача заключается в том, чтобы, опираясь на выводы, сделанные в предыдущем подразделе и предложения, полученные в ходе опросов, предложить Вашу программу по совершенствованию управления мотивационной политикой в организации.

#### 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 бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль Производственный менеджмент).

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

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

Заведующий кафедрой М

 В. В. Дорофеева

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