



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)
СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ

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- 2: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота</p>	<p>Современные персонал-технологии</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, методы и инструменты реализации в практике стратегического управления современных персонал-технологий; - основы методологии научного познания; актуальные научные проблемы стратегического управления персоналом; - возможные направления обеспечения эффективной реализации системы стратегического управления персоналом с использованием современных персонал-технологий. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аргументировано и доказательно определять содержание проблем стратегического управления персоналом в организации; - рассматривать проблематику использования и развития персонала в контексте применения современных технологий управления персоналом; - использовать для решения аналитических и исследовательских задач стратегического управления персоналом современные технологии <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; - способностью применять современные персонал-технологии в области подбора, ротации, мотивации, развития персонала; -навыками администрирования процессов стратегического управления персоналом с использование

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.
- типовые задания по контрольной работе

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- тестовые задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения промежуточной аттестации.

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 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	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставлен-

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

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

Тестовые задания открытого типа:

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

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. Преобразование научного знания в инновацию, то есть последовательная цепь событий, в ходе которых инновация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии и распространяется при практическом использовании это -

Ответ: инновационный процесс

8. Негативная поведенческая реакция работников на происходящие организационные изменения, выражающаяся в неисполнении инициированных изменениями правил и норм

Ответ: сопротивление изменениям

9. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью метода

Ответ: ассесмент-центр (а)

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. Косвенный характер управленческого воздействия имеют _____ методы управления

Ответ: социально-психологические

13. Подбор персонала по требованию работодателя называется _____ персонала

Ответ: рекрутинг

14. С целью определения квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала на предприятии используется _____ инструкция

Ответ: должностная

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

Ответ: кадровый

16. Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку это _____.

Ответ: профессиограмма

17. Процесс распространения инноваций в новых условиях и местах использования называется _____

Ответ: диффузией (диффузия)

18. Конечный результат внедрения новшества, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получению экономического, социального или другого вида эффекта, представляет собой _____

Ответ: инновацию (кадровую инновацию)

19. Человек, предпринимая необходимые действия для распространения новаций и их превращение в инновации, является:

Ответ: инноватором

20. Основным методом оценки социальной эффективности инновационного проекта является _____

Ответ: экспертный

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:**

24. Структурированная беседа, направленная на подробный анализ реального поведения сотрудника (кандидата) в различных рабочих ситуациях с целью определения уровня развития его профессионально важных личностных характеристик, умений и навыков:

1. биографическое интервью
2. **ситуационное интервью**
3. интервью по компетенциям
4. проективное интервью.

25. Аттестация по методу «360 градусов» в первую очередь должна применяться для следующих групп работников:

1. рабочих
2. **высшего руководства**
3. торговых представителей, работников сервиса
4. **специалистов**

26. Инновационные методы отбора персонала:

1. **использование социальных интернет-порталов**
2. **проективное интервью**
3. рассмотрение резюме
4. собеседование
5. **провокационное интервью**

27. Определить правильную последовательность этапов процесса делегирования полномочий при взаимодействии наставник – наставляемый:

- 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 типы негативного отношения работников к инновационным изменениям (список 1) и рекомендации по их преодолению (список 2)

Список 1: характеристика типов негативного отношения работников к инновационным изменениям	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 наставляемого
3. Эмоциональный	В. информировать о внедряемой программе реорганизации систем и процессов
	Г. использовать авторитарный стиль поведения по отношению к персоналу

Ответ: 1 –В, 2 - А , 3 – Б

29. К инновациям в сфере сокращения персонала относятся

1. локаут-метод
- 2. аутплэйсмент**
3. метод Buddying
- 4. метод открытого окна**

30. Серия испытаний, воссоздающие бизнес-ситуации, аналогичные тем, с которыми сотрудник сталкивается на рабочем месте с целью объективной оценки его сильных и слабых сторон- является составляющей частью

1. метода управления по целям
2. метода оценки 360 градусов
- 3. метода Ассессмент центр**
4. метода ключевых показателей эффективности

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

3.1 Учебным планом предусмотрено выполнение контрольной работы. Варианты заданий для контрольной работы представлены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины. Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения магистрантами дисциплины и способствует привитию навыков анализа инновационных подходов в области управления персоналом. Контрольная работа включает изучение двух теоретических вопросов и выполнение аналитического / практического

задания. Варианты тем контрольных работ с примерами их возможных структур, рекомендациями по содержанию отдельных разделов приведены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Типовые варианты контрольной работы представлены ниже.

Вариант 1:

1. Современные технологии развития и обучения персонала
2. Тренды и тенденции в области управления персоналом
3. Практическое задание:

Представьте, что вам нужно подготовить и провести интервью с любым специалистом, поменявшим место работы по собственному желанию.

Подготовить вопросы с целью выявления: 1) причины несоответствия интересов организации и специалиста; 2) узких мест организации; 3) преимуществ нового места работы; 4) степени ценности данного специалиста для организации.

Предложить варианты решений, позволяющих организации сохранить данного специалиста, если в этом есть необходимость. Оформить интервью в форме протокола.

Подготовьте: типологию причин увольнения с работы по инициативе сотрудника (по собственному желанию); типовой вопросник для проведения заключительного интервью; оптимальную модель проведения заключительного интервью; перечень психологических приемов и техник оказания психологической поддержки специалисту, принявшему решение об увольнении.

Цель изучения теоретических вопросов – ознакомление с современными подходами в области управления персоналом, изучение отечественного и зарубежного опыта внедрения современных технологий как совокупности приемов, способов и методов воздействия на персонал. Задача магистрантов изучить возможности использования современных подходов в области подбора, аттестации, мотивации, развития персонала. Выполнение практического задания направлено на развитие творческого аналитического мышления, умения апробировать известные подходы, модели при решении конкретных практических ситуаций.

Вариант 2:

1. Основные подходы к развитию инновационной активности персонала
2. Управление талантами в организации как инновационная технология
3. Практическое задание:

Используя методику причинно-следственных связей – диаграмму Исикавы выявить и оценить ключевые проблемы в области системы управления персоналом изучаемого предприятия (организации), причины их возникновения и пути решения.

При изучении теоретических вопросов необходимо использовать различные источники информации, интернет-ресурсы, материалы конференций по заявленной

проблематике исследования. Представляя обзор инновационным подходам и моделям анализировать как преимущества их использования, так и возможные риски, связанные с внедрением кадровых инноваций. Желательно приводить примеры из отечественной и зарубежной практики использования инноваций в области подбора персонала и управления поведением персонала в условиях изменений. Приветствуется отражение личного взгляда на изучаемую проблему.

Диаграмма Исикавы используется как аналитический инструмент для просмотра действия возможных факторов и выделение наиболее важных причин, действие которых порождает конкретные следствия и поддается управлению. При выполнении практического задания необходимо руководствоваться следующими методическими указаниями:

Работа с диаграммой Исикавы проводится в несколько этапов:

- отразить сущность, назначение, преимущества использования методики Исикавы (Диаграмма Исикавы — графический способ исследования и определения наиболее существенных причинно-следственных взаимосвязей между факторами и последствиями в исследуемой ситуации или проблеме);
- сформулировать основную проблему развития системы управления персоналом данного предприятия;
- выявить и собрать все факторы и причины, каким-либо образом влияющие на исследуемый результат;
- сгруппировать факторы по смысловым и причинно-следственным блокам;
- проранжировать эти факторы внутри каждого блока, изобразить конфигурацию модели «Рыбий скелет»;
- проанализировать полученную картину;
- «освободить» факторы, на которые мы не можем влиять, проигнорировать малозначимые и непринципиальные факторы;
- сформулировать вывод о дальнейших направлениях работы по преодолению выявленных причин, мешающих достижению поставленной цели.

Выполнение практического задания направлено на развитие творческого аналитического мышления, умения апробировать известные подходы, модели при решении конкретных практических ситуаций.

3.2 Критерии оценки контрольной работы.

Анализ результатов контрольной работы проводится по следующим критериям:

- 1) глубина анализа и умение разобраться в проблеме исследования;
- 2) использование современных методов анализа и оценки деятельности предприятий;

- 3) самостоятельность выполненной работы;
- 4) грамотность и логичность изложения материала;
- 5) качество оформления работы.

Допуск к защите представленной магистрантом контрольной работы осуществляется оценкой «зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если все теоретические вопросы раскрыты в полном объеме. В противном случае контрольная работа оценивается как «незачтено» и она возвращается на доработку.

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Современные персональные технологии» 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

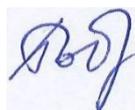
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024 г.).

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