



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 модуля)
«ТЕХНОЛОГИИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА»

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль программы магистратуры

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

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>ПК - 1: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Технологии HR-менеджмента</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические концепции управления человеческими ресурсами; - содержание и взаимосвязь основных элементов процесса управления человеческими ресурсами; - роль, функции и задачи менеджера по управлению персоналом в современной организации; - возможные направления обеспечения эффективной реализации системы управления персоналом с использованием современных персонал-технологий. - принципы и методы организации деловых коммуникаций; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - аргументировано и доказательно определять содержание проблем управления персоналом в организации; - использовать для решения аналитических и исследовательских задач управления персоналом современные коммуникативные технологии; - обеспечивать командное взаимодействие при разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; - учитывать особенности национальных деловых культур и делового поведения в условиях межкультурного взаимодействия - прогнозировать тенденции

		<p>развития бизнеса и принимать управленческие решения с целью повышения конкурентоспособности персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современные коммуникативные технологии при принятии управленческих решений; - организовывать и координировать работу команды для достижения поставленной цели <p><i>Владеть:</i></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; - методами отбора и формирования эффективной команды и поддержания этичного климата в организации; - современными методами и формами выстраивания коммуникаций в организации.
--	--	--

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- 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 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 и 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 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 задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
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 - 1: Способен разрабатывать и внедрять систему стратегического управления персоналом организации

Тестовые задания открытого типа

1. Отслеживание и адаптация к изменениям в окружении, ориентация на рыночные потребности, мониторинг среды характерен для системы _____ управления.

Ответ: стратегического

2. Начальным этапом процесса формирования стратегии управления персоналом является этап _____.

Ответ: стратегического анализа

3. Оценка влияния факторов макросреды на деятельность компании осуществляется с использованием матрицы: _____.

Ответ: PEST-анализа

4. Небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей при разработке стратегии, обладающая высокой степенью зрелости и имеющая лидера называется _____.

Ответ: команда

5. Комплексная итоговая оценка внутренних сильных и слабых сторон компании, внешних угроз и возможностей производится с использованием метода _____.

Ответ: SWOT-анализа

6. Задачей аудита _____ является выявление соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

Ответ: персонала

7. Метод коллективного принятия решений, который активно используется в командной деятельности при решении сложных задач в условиях ограниченного времени, когда большее значение имеет не качество предлагаемых вариантов решений, а их количество называется метод _____.

Ответ: мозгового штурма

8. Наиболее благоприятное влияние на отношения с группой оказывает _____ стиль управления.

Ответ: демократический

9. Косвенный характер управленческого воздействия на персонал команды имеют _____ методы.

Ответ: социально-психологические

10. Метод коллективного принятия решений, который активно используется в командной деятельности при решении сложных задач в условиях ограниченного времени, когда большее значение имеет не качество предлагаемых вариантов решений, а их количество называется метод _____.

Ответ: мозгового штурма

11. Модель взаимодействия руководителя с сотрудниками - это _____ управления.

Ответ: стиль

12. _____ - это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности.

Ответ: стратегия управления персоналом

13. На практике часто используется _____, включающая в том или ином соотношении элементы существующих стратегий.

Ответ: комбинированная стратегия (стратегия сочетания)

14. Кадровая стратегия должна ориентироваться на конкретный тип _____ стратегии.

Ответ: корпоративной (типовой стратегии)

15. _____ реализации кадровой стратегии являются кадровое планирование, планы развития персонала, в том числе его обучения и служебного продвижения, решение социальных проблем, мотивирование и вознаграждение.

Ответ: инструментами

16. _____ - система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

Ответ: кадровая политика

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

Ответ: менталитет

18. Основной элемент культуры предприятия _____.

Ответ: организационные ценности.

19. _____ модель трудового поведения ориентирована на реализацию творческих целей.

Ответ: креативная

20. Стратегическое преимущество, возникающее при сосредоточении двух или более бизнесов в рамках одной организации, обеспечивающее преимущества, основанные на эффекте совместных действий, который должен быть выше, чем простая сумма индивидуальных усилий это _____.

Ответ: эффект синергизма

21. Способность обеспечить покупателя уникальной или большей ценностью в виде нового качества товара, особых потребительских свойств и послепродажного обслуживания характеризует конкурентную стратегию _____.

Ответ: дифференциации

22. Стратегия лидерства по низким издержкам более успешна на рынках с _____ конкуренцией.

Ответ: ценовой

23. Выявление и оценка ключевых факторов успеха (КФУ) с использованием SNW – анализа (сильные, нейтральные, слабые стороны) используется при диагностике _____ среды.

Ответ: внутренней среды

24. Кадровое планирование и составление бюджетов расходов на персонал является одной из основных _____ современного руководителя службы управления персоналом.

Ответ: компетенций

Тестовые задания закрытого типа

25. Привести в соответствие типы негативного отношения работников к изменениям (список 1) и рекомендации по их преодолению (список 2)

Список 1: характеристика типов негативного отношения работников к 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 стратегии реорганизации систем и процессов
	Г. использовать авторитарный стиль поведения по отношению к персоналу

Ответ: 1 – В, 2 - А , 3 – Б

26. Укажите правильную последовательность этапов развития команды в организации:

- А. Объединение индивидов в команды
- Б. Расцвет команды
- В. Распад.
- Г. Притирка членов команды к друг другу.
- Д. Становление группы и ее норм.

Ответ: А – Г – Д – Б – В.

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. 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.

29. 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.

30. Привести в соответствие матричные модели обоснования выбора стратегии (список 1) и критерии их построения (оси) (список 2)

Список 1: Матричные модели	Список 2: Критерии построения
4. Матрица БКГ (Бостонская консалтинговая группа)	А. рост рынка – конкурентоспособность бизнеса
5. Матрица И.Ансоффа «продукт-рынок»	Б. стадия жизненного цикла - конкурентоспособность
6. Матрица Томпсона-Стрикланда	В. доля рынка – темп роста рынка
7. Матрица МакКинси	Г. продукт - рынок
	Д. привлекательность отрасли – конкурентная позиция

31. Социально-психологическая адаптация работника означает:

а) приспособление работника к культуре организации

б) приспособление работника к коллективу организации

в) приспособление работника к новой трудовой деятельности;

г) приспособление работника к функциональным обязанностям по должности

32. Привести в соответствие тип стратегии (список 1) и требований к индивидуально-типологическим характеристикам персонала (список 2)

Список 1: Тип стратегии	Список 2: Требования к характеристикам персонала
1. Предпринимательская стратегия	А. - способность к активным продажам; - способность работать в условиях конкуренции; - гибкость и адаптивность; - стрессоустойчивость; - коммуникабельность
2. Стратегия динамичного роста	Б. - высокий уровень профессионализма; - способность к рутинной работе; - дисциплинированность.
3. Стратегия прибыльности	В. - креативное мышление (способность к генерированию идей); - инициативность; - умение работать в команде; - способность к риску; - быстрая обучаемость; - ответственность.
4. Ликвидационная стратегия	Г. - высокая квалификация в узких областях (антикризисное управление, финансы, юриспруденция, психология); - благонадежность
5. Стратегия круговорота (циклическая)	Д. - высокий уровень профессионализма; - не способность к рутинной работе; - абсентеизм.
	Е - инновационное мышление; - способность к изменениям; - инициативность; - специализация «широкого профиля»

Ответ: 1 –В, 2 - А, 3 – Б, 4-Г, 5-Е

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

Данные виды контроля не предусмотрены учебным планом

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Технологии HR-менеджмента» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль программы магистратуры «Стратегическое управление персоналом»)

Преподаватель - к.э.н., доцент Саванович С.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующей кафедрой менеджмента (протокол № 9 от 23.04.2025 г.).

Заведующая кафедрой


_____ В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института(протокол № 4 от 25.04.2025 г).

Председатель учебно-методической комиссии _____  _ И.А.Крамаренко