



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 дисциплины)  
**«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки

**15.04.01 МАШИНОСТРОЕНИЕ**

ИНСТИТУТ

агроинженерии и пищевых систем

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>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;</p> <p>УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;</p> <p>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"> <li>- теоретические основы, исторические предпосылки возникновения и развития теории и практики управления человеческими ресурсами;</li> <li>- тенденции развития теоретических и практических подходов к управлению человеческими ресурсами;</li> <li>- функциональные подсистемы системы управления человеческими ресурсами;</li> <li>- структуру системы управления человеческими ресурсами;</li> <li>- методы управления персоналом и социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами;</li> <li>- механизм отбора, найма, ротации, аттестации и адаптации персонала;</li> <li>- принципы формирования кадровой политики;</li> <li>- процесс планирования деловой карьерой;</li> <li>- методы профессиональной подготовки и переподготовки, обучения и повышения квалификации персонала;</li> <li>- особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать технологии управления персоналом в современных организациях;</li> <li>- проводить оценку персонала и определять направления повышения эффективности его работы;</li> <li>- определять потребности обучения, разрабатывать обучающие программы для персонала и оценивать их эффективность</li> </ul> <p>основные функции и принципы управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять набор и отбор персонала, проведение интервью, тестирования кандидатов при приеме на работу;</li> <li>- руководить коллективом в сфере своей</li> </ul>

		<p>профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами;</li> <li>- готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения при организации деятельности службы правления персоналом.</li> <li>- развитыми коммуникативными навыками для организации эффективного взаимодействия</li> <li>- навыками формирования команды и разработки стратегии командной деятельности.</li> </ul>
--	--	---

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. В отдельных случаях (при не прохождении всех видов текущего контроля) зачет может быть проведен в виде тестирования, с использованием тестов открытого и закрытого типа.

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	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«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	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

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	связывать между собой)			
<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 систематизовать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизовать 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 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
<b>4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	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**

Компетенции: УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

### **Тестовые задания открытого типа**

1. Небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей , обладающая высокой степенью зрелости и имеющая лидера называется\_\_\_\_\_.

**Ответ: команда**

2. Наиболее благоприятное влияние на отношения с группой оказывает\_\_\_\_\_стиль управления.

**Ответ: демократический**

3. Косвенный характер управленческого воздействия на персонал команды имеют\_\_\_\_\_методы.

**Ответ: социально-психологические**

4. 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**

5. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это \_\_\_\_\_управления.

**Ответ: стиль**

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

**Ответ: менталитет**

7. Основной элемент культуры предприятия \_\_\_\_\_ .

**Ответ: организационные ценности**

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

**Ответ: креативная**

**Тестовые задания закрытого типа**

9. 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**

10. 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**

11. Факторы, влияющие на формирование групп, включают:

- а) ожидание общения, социализация, интересы и цели;

- б) безопасность, социализация, целевое назначение группы;
- в) интересы и цели, индивидуальные потребности, влияние, возможность взаимодействия;**
- г) природные, экономические, психологические;
- д) окружающая природа, социум, государство.

Компетенция УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

### **Тестовые задания открытого типа**

12. Долговременные цели организации и концептуальные подходы к их достижению –это \_\_\_\_\_ развития.

**Ответ: стратегия**

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

**Ответ: трудового**

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

**Ответ: информацией**

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

**Ответ: делегирование**

16. Социально-психологическая адаптация работника - это его приспособление к \_\_\_\_\_ организации.

**Ответ: коллективу**

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

**Ответ: обучении**

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

**Ответ: «кейс-стади»**

19. Задачей аудита \_\_\_\_\_ является выявление соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

**Ответ: персонала**

**Тестовые задания закрытого типа**

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

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

21. 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**

22. 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**

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

**Тестовые задания открытого типа**

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

**Ответ: кросс-культурный**

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

**Ответ: гуманистической**

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

**Ответ: Япония**

26. Делать много дел одновременно – характерно для носителей культуры \_\_\_\_\_.

**Ответ: полихроничной**

27. Поддержание на основе общих ценностей самоидентичности организации- важнейшая функция \_\_\_\_\_ культуры .

**Ответ: корпоративной**

28. Делать одно дело в одно время - характерно для носителей культуры \_\_\_\_\_.

**Ответ: монохроничной**

29. Препятствия, вызванные естественными, социальными и психологическими факторами, возникающими в процессе коммуникации, называются \_\_\_\_\_.

**Ответ: коммуникативные барьеры**

30. Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения индивидом до других людей идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: коммуникация**

**Тестовые задания закрытого типа**

31. К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом, относят:

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

32. Социокультурная адаптация работника означает:

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

33. 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**

**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 «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 15.04.01 Машиностроение

Преподаватель-разработчик - 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 и.о. заведующего кафедрой инжиниринга технологического оборудования

И.о. заведующего кафедрой

  
\_\_\_\_\_ С.Б. Перетятко

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института агроинженерии и пищевых систем (протокол № 05 от 30 мая 2025 г).

Председатель методической комиссии

  
\_\_\_\_\_ М.Н. Альшевская