



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 – ПРАКТИКА ПО ПРОФИЛЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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 ПРАКТИКИ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения 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-2: Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач;</p> <p>ОПК-3: Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;</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: Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота</p>	<p>Производственная практика - практика по профилю профессиональной деятельности</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные концепции и тенденции управления персоналом в организации; - прикладные проблемы организационной стратегии и кадровой политики; - основные направления анализа кадрового потенциала организации. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять выбор и обоснование методов проведения исследований в области стратегического управления персоналом на предприятии; - осуществлять систематизацию информации при проведении самостоятельных исследований в области кадровой и социальной политики организации; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом в организации; - навыками разработки философии и концепции управления персоналом в деятельности организаций.

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

- отчет по практике;
- 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 пяти-балльную 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 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
4. Освоение	В состоянии решать	В состоянии ре-	В состоянии ре-	Не только владеет

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

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-2: Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.

Тестовые задания открытой формы:

1. Веб-скрейпинг - это автоматическое извлечение информации с _____.

Ответ: веб-страниц (веб-страницы)

2. Примером современных техник и методик обработки и анализа данных, которые могут быть использованы для выявления возможных причинно-следственных связей и построения альтернативных гипотез, являются машинное _____ и алгоритмы искусственного интеллекта.

Ответ: обучение

3. Три шкалы измерений, используемые при решении исследовательских задач – это: номинальная, порядковая и _____.

Ответ: интервальная

4. Программные пакеты Vortex, SPSS, Statistica, Loginom позволяют оптимизировать и упростить процедуру _____ данных.

Ответ: анализа (обработки)

5. Целью _____ анализа является образование групп схожих между собой объектов, например, производить сегментацию рынка (выделение приоритетных групп потребителей).

Ответ: кластерного

6. Исследование причинно-следственных связей носит название _____.

Ответ: каузальное (каузального)

7. Гипотеза в статистике, противоположная альтернативной, называется _____.

Ответ: нулевой (нулевая)

Тестовые задания закрытого типа:

8. Соотнесите продвинутые методы обработки данных со следующими характеристиками:

1. большие данные (big data)	а) представление данных в графическом виде для наглядности и лучшего понимания
2. машинное обучение (machine learning)	б) группировка объектов по схожим характеристикам
3. кластерный анализ (cluster analysis)	в) обработка и анализ больших объемов данных
4. визуализация данных (data visualization)	г) автоматическое обучение компьютерных систем на основе данных
5. имитационное моделирование	

Ответ: 1-в, 2-г, 3-б, 4-а.

9. Соотнесите понятия, связанные со сбором информации для исследования, со следующими характеристиками:

1. интернет вещей	а) информация, полученная от физических или виртуальных датчиков
2. данные с датчиков	б) сеть взаимодействующих устройств, собирающих и обменивающихся данными
3. анализ социальных сетей	в) системы, предлагающие персонализированные рекомендации на основе данных и предпочтений
4. рекомендательные системы	г) анализ взаимосвязей и влияния в социальных графах
5. карты клиентского пути	

Ответ: 1-в, 2-г, 3-б, 4-а.

10. Расположите виды анализа от простого к сложному:

- а) дескриптивный;
- б) механистический;
- в) индуктивный;
- г) разведочный;
- д) прогностический;
- е) каузальный.

Ответ: а, г, в, д, е, б.

Компетенция ОПК-3: Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.

Тестовые задания открытой формы:

11. В условиях, когда имеющиеся в распоряжении или доступные данные непригодны для анализа существующей проблемы, целесообразно применять такой метод оценки последствий решения как Метод _____.

Ответ: Дельфи.

12. Определение природы причин, помешавших достижению поставленных целей, называется _____ проблемы.

Ответ: диагностика.

13. Ситуация, при которой выполнение одной цели не оказывает влияния на выполнение другой, определяется такой характеристикой как _____.

Ответ: индифферентность.

14. Одним из критериев оптимальности при обосновании управленческих решений являются максимальная _____.

Ответ: прибыль

15. Одним из основных симптомов, который свидетельствуют о наличии проблемы в организации, являются негативные _____ клиентов.

Ответ: отзывы

16. К ключевым факторам эффективности при реализации управленческих решений относят прирост прибыли и рост _____.

Ответ: производительности.

17. Достижение наилучшего соотношения между задействованными ресурсами и конечными результатами работы – это _____ эффективность.

Ответ: операционная

Тестовые задания закрытого типа:

18. Соотнесите виды эффективности со следующими характеристиками:

1. организационная эффективность	а) характеризует соотношение эффекта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения и затрат на его разработку и реализацию
2. экономическая эффективность	б) достижение определенных результатов в развитии используемой техники и технологии
3. социальная эффективность	в) характеризует процесс достижения целей функционирования и развития организации
4. технологическая эффективность	г) соответствие различных видов деятельности организации интересам сотрудников и других групп заинтересованных лиц
5. экологическая эффективность	д) характеризует разницу эффекта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения и затрат на его разработку и реализацию

Ответ: 1-в, 2-а, 3-г, 4-б.

19. Найдите соответствие между уровнями управления и горизонтами планирования:

1. стратегическое управление	а) краткосрочное планирование и приня-
------------------------------	--

2. тактическое управление		а) принятие решений в организации б) рутинное ежедневное планирование и принятие управленческих решений в) планирование на долгосрочную перспективу г) управление удаленными рабочими местами
3. оперативное управление		

Ответ: 1-в, 2-а, 3-б.

20. Соотнесите типы проблем с их характеристиками:

1. хорошо структурированные		а) проблемы относятся к будущему, имеется широкий диапазон альтернатив б) существует ясность в выборе критериев альтернатив в) сама проблема «размыта», большинство факторов и взаимосвязей имеют качественный характер
2. слабоструктурированные		
3. неструктурированные		
4. субъективные		

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:

21. Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это _____.

Ответ: стратегия.

22. Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это _____.

Ответ: корпоративная стратегия.

23. Главная, генеральная цель организации – это _____.

Ответ: миссия.

Тестовые задания закрытого типа:

2. Установите соответствие определений:

1	Управление на основе контроля за исполнением	а	системы управления организацией, предусматривающая, что на первое место выходят задачи предвидения возможных ситуаций
2	Управление на основе предвидения изменений	б	система управления, которая формирует реакцию организаций на измене-

			ния, которая проявляется после совершения событий: разница между ожидаемыми и фактическими результатами порождает контрольный сигнал (решение)
3	Управление на основе гибких экстренных решений	в	система управления, которая складывается в настоящее время в условиях, когда многие важные задачи, отличающиеся новизной и сложностью, возникают настолько стремительно, что их невозможно вовремя предусмотреть.
4	Управление на основе ретроспективного анализа		

Ответ: 1б, 2а, 3в

25. Установите соответствие видов корпоративных стратегий:

1	Стратегия конгломеративной диверсификации	а	подразумевает ведение нескольких абсолютно независимых направлений бизнеса
2	Стратегия концентрической диверсификации	б	предусматривает использование возможностей, заключенных в существующем бизнесе при производстве новых продуктов
3	Стратегия развития продукта	в	предусматривает создание нового продукта и продвижение его на существующую лояльную аудиторию
4	Стратегия развития рынка		

Ответ: 1а, 2б, 3в

26. К решениям, типичным для функции управления «организация», относятся :

- а) адаптация оргструктуры под новые цели и задачи;**
- б) кадровые решения;**
- в) выбор социально-психологических методов стимулирования эффективности труда;
- г) создание надлежащего морального климата в организации;
- д) обеспечение всех видов деятельности необходимыми ресурсами.**

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

Тестовые задания открытой формы:

27. Планирование стратегии; организация реализации стратегии; координация реализации стратегии, мотивация на достижение результатов; контроль за выполнением стратегии – это _____ стратегического управления (во множ. числе).

Ответ: функции

28. Планирование численности, подбор и адаптация персонала, обучение и развитие, карьерное продвижение, оценка результативности, управленческий кадровый резерв - это

Ответ: основные элементы стратегии управления персоналом

29. Кадровый менеджмент видоизменяется в зависимости от специфики бизнеса, в соответствии с которой выделяются типы стратегий управления персоналом:

Ответ: предпринимательская, динамическая, прибыльная, ликвидационная, циклическая.

30. _____ - 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.

Тестовые задания закрытого типа:

31. Установите последовательность этапов стратегического планирования:

1	Выбор стратегии, разработка плана
2	Анализ среды
3	Контроль, оценка
4	Постановка цели
5	Реализация выбранной стратегии

Ответ: 2, 4, 1, 5, 3

32. Установите соответствие типа стратегии предприятия и стратегии управления персоналом:

1	предпринимательская стратегия	а	сотрудники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими.
2	стратегия динамического роста	б	ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки – кратковременные; результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закреплённости работников.
3	стратегия прибыльности	в	поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись.
4	стратегия ликвидации		

Ответ: 1в, 2а, 3б

33. Установите соответствие стратегии управления персоналом и ее составляющей:

1	сотрудники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы.	а	набор работников – маловероятен из-за сокращения штатов оплата: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов. оценка: строгая, формальная, основана на управленческих критериях. развитие, обучение: ограничены, основаны на служебной необходимости. продвижения: те, кто имеют требуемые навыки, имеют и возможность продвижения.
2	ориентирована на потребность в работниках на короткое время, узкой ориентации, без большой приверженности организации	б	отбор и расстановка кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца вознаграждения: на конкурентной основе, беспристрастные, по возможности, удовлетворяющие вкусам работника. оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. развитие личности: неформальное, ориентированное на наставника. планирование перемещений: в центре – интерес сотрудников. подбор рабочего места, соответствующего интересам работника
3	поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись.	в	требуются разносторонне развитые работники. оплата: система стимулов и проверки заслуг. оценка: по результату. обучение: большие возможности, но тщательный отбор претендентов. продвижение: разнообразные формы.
4	поиск и привлечение низкоквалифицированных работников на короткий промежуток времени		

Ответ: 1в, 2а, 3б

34. Установите соответствие составляющих стратегии управления персоналом и их характеристиками:

1	отбор и расстановка персонала	а	определить, что именно нуждается в оценке на длительную перспективу. использовать различные средства оценки будущего. дать предварительную оценку вашего потенциала и его динамики.
2	оценка персонала	б	оценить способность имеющихся кадров к необходимой в будущем перестройке и работе в новых условиях. создать систему прогнозирования изменений организации.

3	развитие персонала	в	определить характеристики работников, требующихся организации на длительную перспективу. спрогнозировать изменения внутренней и внешней обстановки
4	мотивация персонала		

Ответ: 1в, 2а, 3б

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

Данный вид контроля по производственной практике - практике по профилю профессиональной деятельности не предусмотрен учебным планом.

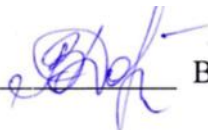
4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

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

Преподаватель-разработчик – Дорофеева В.В., д.э.н., доцент

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