



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе практики)

УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА – НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль программы

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Таблица 1 – Планируемые результаты, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p> <p>ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;</p> <p>ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.</p>	<p>ОПК-1.2: Определяет слабые и сильные стороны различных научных исследований, проводит сравнительный анализ научных исследований в области управления персоналом и смежных областях;</p> <p>ОПК-5.1: Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики;</p> <p>ПК-2.2: Использует инструменты реализации стратегического управления персоналом.</p>	<p>Учебная практика – научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в области управления персоналом. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор данных для составления обзоров и отчетов в сфере управления персоналом; - составлять обзоры и отчеты в сфере управления персоналом. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом; - навыками составления обзоров и отчетов, а также научных публикаций в области управления персоналом. - приобрести опыт составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом. <p><u>Должен приобрести опыт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - использования электронных библиотечных систем, обзоров актуальных проблем

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

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

- отчет по практике
- тестовые задания закрытого и открытого типов.

2.2 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 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 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Критерий	«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 задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
				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

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Индикатор ОПК-1.2: Определяет слабые и сильные стороны различных научных исследований, проводит сравнительный анализ научных исследований в области управления персоналом и смежных областях.

Тестовые задания открытой формы:

1. _____ – процедура, в ходе которой оцениваются профессиональные знания сотрудника в виде экзамена. Этот метод является юридическим обоснованием для увольнения работника (ст. 81 ТК РФ). После проверки результаты передаются в комиссию, которая принимает решение о: повышении квалификации, увольнении, повышении или понижении работника в должности.

2. _____ – это набор ключевых навыков, которыми должны обладать сотрудники для успешного выполнения задач, достижения целей организации.

3. _____ – это координационная процедура, ориентированная на составление различного рода прогнозов, оценку вероятности осуществления того или иного события, определение количественной и качественной оценки эффективности работы отдельных звеньев системы управления.

4. Основными задачами деловой оценки сотрудника является _____.

5. Требования к оценке персонала:

6. Виды источников информации для экспертной диагностики управления персоналом:

Тестовые задания закрытого типа:

1. Установите соответствие методов исследования системы управления персоналом их содержанию:

1	критический инцидент	а	определение профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью тестов
2	источниковедческий	б	анализ кадровых данных, листок по учету кадров, личные заявления и пр.
3	тестирование	в	создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения

2. Установите соответствие методов исследования системы управления персоналом их результатам:

1	социологический опрос	а	логические заключения о семье, образовании, карьере, чертах характера
2	экспертные оценки	б	модель рабочего места
3	источниковедческий	в	анкета социологической оценки, диаграмма качеств

3. Установите соответствие содержания методов исследования системы управления персоналом их результатам:

1	беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной схеме для получения дополнительных данных о человеке	а	отчет об игре, оценка игроков и их ролей
2	наблюдение за оцениваемым работником в неформальной обстановке	б	вопросник с ответами
3	проведение организационно-деятельностной игры, анализ знаний и умений, ранжирование игроков по ролям	в	отчет о наблюдении

4. Расположите в логически верной последовательности этапы плана проведения теоретического исследования в области управления персоналом и смежных областях:

1	1 этап	а	определить основные факторы, оказывающие влияние на ситуацию в области управления персоналом и смежных областях
---	--------	---	---

2	2 этап	б	провести обзор и собрать необходимые данные для исследования
3	3 этап	в	сформулировать цель исследования
	4 этап	г	предложить рекомендации для улучшения ситуации в области управления персоналом и смежных областях

5. Расположите в логически верной последовательности этапы разработки системы оценки персонала в компании:

1	1 этап	а	Выбор методов оценки и разработка первого варианта системы
2	2 этап	б	Создание рабочей группы
3	3 этап	в	Принятие решения о создании системы оценки в компании топ-менеджментом и HR-департаментом компании
4	4 этап	г	Доработка системы и подготовка документов HR-департаментом
5	5 этап	д	Проведение обучения для персонала
6	6 этап	е	Подведение итогов, анализ успехов и неудач
7	7 этап	ж	Доработка системы с учетом пожеланий менеджеров среднего звена
8	8 этап	з	Проведение оценки
9	9 этап	и	Информационная поддержка системы внутри компании, проведение обучения для менеджеров (оценивающих)

6. Расположите в логически верной последовательности цикла планирования и оценки деятельности сотрудников:

1	1 этап	а	Мониторинг текущей деятельности
2	2 этап	б	Планирование работы
3	3 этап	в	Составление и согласование бизнес-планов
4	4 этап	г	Оценка работы
5	5 этап	д	Анализ результатов деятельности

Компетенция ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Индикатор ОПК-5.1: Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики.

Тестовые задания открытой формы:

1. _____ являются объектом хранения электронной библиотеки согласно ГОСТ.
2. _____ воспроизводит и доводит до пользователей Интернета актуальную учебную литературу на основе приобретения лицензий у издателей и авторов.
3. _____ включают научные и иные материалы по тематическим направлениям.
4. Формы электронных онлайн ресурсов:
5. Информационная инфраструктура включает в себя:
6. Преимущества электронных библиотек, по сравнению с традиционными библиотеками-___.

Тестовые задания закрытого типа:

1. Установите соответствие классификации электронных образовательных ресурсов:

1	По цели создания	а	<ul style="list-style-type: none"> - локальные, предназначенные для локального использования, выпускающиеся в виде определенного количества идентичных экземпляров (тиража) на переносимых машиночитаемых носителях; - сетевые, доступные потенциально неограниченному кругу пользователей через телекоммуникационные сети; - комбинированного распространения, которые могут использоваться как в качестве локальных, так и в качестве сетевых.
2	По технологии распространения	б	<ul style="list-style-type: none"> - детерминированными, параметры, содержание и способ взаимодействия с которыми определены разработчиком и не могут быть изменяемы пользователем; - интерактивными, параметры, содержание и способ взаимодействия с которыми прямо или косвенно устанавливаются пользователем в соответствии с его интересами, целью, уровнем подготовки и т. п. на основе информации и с помощью алгоритмов, определенных разработчиком.
3	По характеру взаимодействия пользователя	в	<ul style="list-style-type: none"> - педагогические информационные ресурсы, разработанные специально для целей учебного процесса; - культурные информационные ресурсы, существующие независимо от учебного процесса.

2. Установите соответствие типологий электронных образовательных ресурсов:

1	Реферативные библиографические базы данных	а	Elibrary, «Лань», Ebsco, Ebooks.
2	Профессиональные контентные системы	б	Lexis-Nexis, Интегрум, Консультант+
3	Специализированные базы данных	в	Scopus, Web of Science, РИНЦ.

3. Установите соответствие:

1	Электронный библиотечный каталог (ЭБК)	а	система организационных структур, подсистем, обеспечивающих функционирование и развитие информационного пространства страны и средств информационного взаимодействия.
2	Информационная инфраструктура	б	класс компьютерных баз данных, содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов.
3	Справочно-правовые системы (информационно-правовые системы)	в	совокупность программных и аппаратных средств по обеспечению деятельности библиотеки по заказу, каталогизации, поиску, выдаче книг, решения различных задач по отчётности и книгообеспеченности читателей и др. как в локальной вычислительной сети, так и через web-сопряжение.

4. Расположите в логически верной последовательности алгоритм работы с информационными ресурсами:

1	1 этап	а	Определение географических регионов поиска
2	2 этап	б	Отбор поисковых машин.
3	3 этап	в	Определение общей направленности запроса, его содержания.
4	4 этап	г	Составление запросов к поисковым машинам.
5	5 этап	д	Выполнение запроса и его уточнение.

5. Установите соответствие:

Расположите в логически верной последовательности процесс поиска информации:

1	1 этап	а	Определяется комплекс источников, в которых может находиться нужная информация.
2	2 этап	б	Информация извлекается из выявленных источников.
3	3 этап	в	Определяется информационная потребность и формулируется запрос.

4	4 этап	г	Происходит ознакомление с данными, и оцениваются результаты поиска.
---	--------	---	---

6. Расположите в логически верной последовательности правила составления итогового конспекта:

1	1 этап	а	Узнайте всю необходимую информацию о том, что вам показалось неизвестным в тексте при первом прочтении. Наведите справки о людях и событиях. Узнайте значение терминов. Полученные данные обязательно зафиксируйте.
2	2 этап	б	Прочтите текст повторно и проведите его анализ. Это поможет вам выделить основные моменты, разделить для себя информацию на отдельные блоки и наметить план конспекта.
3	3 этап	в	Ознакомьтесь с текстом, выявите его основные особенности, характер, сложность; определите, есть ли в нём термины, которые вы видите впервые. Отметьте неизвестные понятия, места, даты, имена.
4	4 этап	г	Изучите отмеченные ранее основные моменты, составьте тезисы или выпишите отдельные фрагменты или цитаты (если их наличие не обязательно, то выразите авторскую мысль своими словами с сохранением смысла). При фиксации цитат и фрагментов обязательно помечайте, откуда взята информация, и кто является автором.
5	5 этап	д	Если у вас есть возможность выразить авторские мысли своими словами, то старайтесь делать это так, чтобы даже большие объёмы данных были выражены в 2-3 предложениях.

Компетенция ПК-2: Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации.

Индикатор ПК-2.2: Использует инструменты реализации стратегического управления персоналом.

Тестовые задания открытой формы:

1. Полное обособление системы в самостоятельную структуру, выделение органа стратегического управления в самостоятельную структурную единицу, формирование системы стратегического управления персоналом без обособления в структурные единицы – варианты формирования системы _____.
2. С помощью _____ выявляются сильные и слабые стороны организации в области управления персоналом, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать.
3. Стратегия управления персоналом как функциональная стратегия может разрабатываться на следующих уровнях:
4. Этап внедрения стратегии включает:

Тестовые задания закрытого типа:

1. Установите последовательность формирования государственной кадровой политики:

1	определяется выбор основных форм и методов управления персоналом, разрабатывается научно-методический инструментарий кадрового планирования.
2	разрабатывается план кадровых мероприятий, определяются сроки и ответственные исполнители этих мероприятий.
3	Определяются количественные и качественные требования к работникам, основные принципы кадровой политики по наиболее важным направлениям
4	осуществляется формирование целей и задач кадровой политики

2. Установите последовательность этапов процесса стратегического управления:

1	Формулирование и выбор стратегии для достижения намеченных целей и результатов деятельности
2	Эффективная реализация стратегий, выполнение намеченного стратегического плана
3	Определение миссии организации, стратегических целей и задач для их выполнения
4	Анализ внешней и внутренней среды
5	Оценка и контроль за ходом реализуемой стратегии, корректировка направлений деятельности и методов ее осуществления.

3. Установите соответствие основных элементов системы стратегического управления персоналом организации:

1	субъект стратегического управления персоналом	а	совокупный трудовой потенциал организации, динамика его развития, структуры и целевые взаимосвязи, политика в отношении персонала, а также технологии и методы управления, основанные на принципах стратегического управления, управления персоналом и стратегического управления персоналом.
---	---	---	---

2	объект стратегического управления персоналом	б	управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.
3	стратегическое управление персоналом	в	служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители.

4. Установите соответствие основных функций по направлениям деятельности системы управления персоналом организации:

1	обеспечение трудовым потенциалом	а	Обучение, планирование служебной карьеры, обеспечение социальной стабильности, социальное развитие, формирование корпоративной культуры, формирование имиджа организации
2	развитие трудового потенциала	б	Организация труда, координация трудовой деятельности, мотивация, контроль, компенсации, администрирование, оценка результатов труда
3	реализация трудового потенциала	в	анализ трудового потенциала, планирование персонала, отбор персонала, прием, адаптация, высвобождение

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

Данный вид контроля по учебной практике – научно – исследовательской работе не предусмотрен учебным планом.

5. СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по учебной практике – научно – исследовательской работе представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль программы «Стратегическое управление персоналом организации»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 5 апреля 2022 г.).

Фонд оценочных средств актуализирован. Изменения, дополнения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры менеджмента (протокол №7 от 18.04.2023 г.).

Заведующий кафедрой



В. В. Дорофеева