



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)

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ
ПРОЦЕССОВ**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Программа магистратуры
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты освоения дисциплины определяются необходимостью соответствия компетенциям, приобретаемым студентом в процессе обучения.

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплинам (модулям), соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

| Код и наименование компетенции | Индикаторы освоения | Результаты обучения |
|---|---|--|
| УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла; | Умеет применять методы моделирования структуры в соответствии с целями и задачами организации | Знать: - основы теории построения бизнес-процессов; - подходы к построению системы управления персоналом в процессной организации; |
| 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; | Демонстрирует знание подходов к построению системы управления персоналом | Уметь: - выбирать и применять методы анализа и моделирования организационной структуры в соответствии с целями и задачами организации; - администрировать процессы управления персоналом. |
| ПК-2 Способность обеспечивать реализацию системы стратегического управления персоналом, администрирование процессов стратегического управления персоналом и соответствующего документооборота. | Демонстрирует навык распределения ответственности за процессы | Владеть: - навыками моделирования бизнес-процессов; - навыками распределения ответственности за процессы; - навыками администрирования процессов стратегического управления персоналом. |

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.
- типовые задания по контрольной работе (для заочной формы обучения)

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

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

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

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 и критерии выставления экзаменационной оценки

| Система оценок / Критерий | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|--|--|
| | 0-40% | 41-60% | 61-80 % | 81-100 % |
| | «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «отлично» |
| | «не зачтено» | «зачтено» | | |
| 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 системой знаний и системным взглядом на изучаемый объект |
| 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 осуществляется по 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).

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Тестовые задания закрытого типа

1. Возрастание сложности и изменчивости внешней среды обуславливает тенденцию организаций становиться более:
 - а) гибкими;
 - б) механистическими;
 - в) глобальными;
 - г) децентрализованными.
2. Основные источники информации о проблемах сотрудников -

- а) слухи;
- б) официальные и неофициальные жалобы и сообщения;
- в) нарушения дисциплины;
- г) финансовые отчеты.

3. Не все малые группы достигают

- а) фазы шторма;
- б) этапа экспериментирования;
- в) состояния удовлетворенности;
- г) стадии зрелости.

Тестовые задания открытого типа

4. Результат дифференциации целевой деятельности организации на отдельные задания и функции и их интеграции в отдельные подразделения – это организации

Ответ: структура

5. Организационная роль - соответствующий принятым нормам и ожиданиям набор стандартных шаблонов поведения, связанный с положением человека в

Ответ: организации.

6. Набор взаимосвязанных действий по преобразованию ресурсов в бизнес-результат

Ответ: бизнес-процесс

7. Результат процесса, соответствующий целевому назначению процесса – результат

Ответ: первичный

8. Создание системы управления бизнес-процессами – цель формулирования первичных результатов

Ответ: процессов

9. Процессы, создающие ценность для внешнего клиента – основные процессы

Ответ: потребительскую

10. Цепочки создания потребительской стоимости – основа для формирования процессов

Ответ: первичных

11. бизнес-процессы проектируются в соответствии с перечнем ресурсов, необходимых для функционирования основных процессов

Ответ: обеспечивающие

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 закрытого типа

12. На формирование требуемого организационного поведения больше всего влияет:

- а) стиль лидерства руководителя;
- б) должностные обязанности сотрудников;
- в) культура организации;
- г) денежное поощрение.

13. На формирование имиджевого поведения сотрудников влияет:

- а) режим работы организации;
- б) стиль руководства;
- в) усилия директора по финансированию бизнеса.

14. Управление формированием культуры в организации возможно через:

- а) создание общих традиций и обычаев;
- б) внедрение позитивных и негативных моделей поведения;
- в) распоряжения руководителя;
- г) приказ о формировании культуры.

15. Найдите соответствие между потребительской ценностью и основными процессами компании.

| | |
|------------------------|------------------------------|
| 1. Вкус продукта | А) Разработка вкуса продукта |
| 2. Удобство упаковки | Б) Разработка упаковки |
| 3. Известность бренда | В) Реклама |
| 4. Широта ассортимента | Г) Разработка ассортимента |
| | Д) Производство продукта |

Ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

Тестовые задания открытого типа

16. Визуализации взаимодействия процессов – это процессной структуры организации

Ответ - карта

17. Основной признак процессной организационной структуры – это наличие команд в организации

Ответ: процессных

18. Цель создания метрик бизнес-процесса - установить согласованный порядок эффективности бизнес-процессов

Ответ: оценки

19. Первый принцип в формировании SMART метрик процессов - Ответ: Специфичный

20. Согласно системе сбалансированных показателей (Нортон и Каплан) ключевые метрики процессов выделяются на основании целей развития компании

Ответ: стратегического

21. Система постоянной идентификации проблем, генерации и выбора решений по их устранению и реализации избранных решений это непрерывное бизнес-процессов

Ответ: совершенствование

22. Участие поставщиков ресурсов и потребителей результатов в проектировании бизнес-процессов - условие формулирования эффективного видения нового процесса

23. Запараллеливание - способ бизнес-процессов

Ответ: проектирования

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

Тестовые задания закрытого типа

24. Конфликт в организации

- а) приводит к дезорганизации работы и снижению эффективности;
- б) является прекрасной основой функционирования любой организации;
- в) является инструментом замены старого на новое;
- г) является мощным рычагом воздействия и развития.

25. Организационное поведение –

- а) поведение людей в организации;
- б) поведение организации во внешней среде;
- в) система отношений между руководителем и подчиненными.

26. Расположите в правильной последовательности этапы цепочки создания ценности, начиная от потребителя:

| | |
|---|----------------------------------|
| 1 | Поставщик |
| 2 | Потребитель |
| 3 | Доставка товара |
| 4 | Разработка концепции товара |
| 5 | Производство товара |
| 6 | Закуп сырья и материалов |
| 7 | Оценка выходного качества товара |

Ответ: **1-4-6-5-7-3-2**

Тестовые задания открытого типа

27. Бенчмаркинг – это поиск практик

Ответ: лучших

28. Необходимость, обязанность отвечать за свои действия -

Ответ: ответственность

29. Управление, руководство, распоряжение, менеджмент -

Ответ: администрирование

30. Матрица (другое название — матрица распределения ответственности) — это способ определения ролей и обязанностей в группе по любой задаче, вехе или ожидаемому результату проекта

Ответ: RACI

31. Сбалансированная система — это инструмент управления реализацией стратегии в привязке к результатам и процессам.

Ответ: показателей

32. Ответная реакция человека или группы людей на получаемую информацию или совершаемое действие – связь

Ответ: обратная

33. Поддерживающая, корректирующая и развивающая – виды обратной

Ответ: связи

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

3.1 Контрольная работа направлена на закрепление полученных теоретических знаний, умений и навыков в области получения и структуризации информации, необходимой для проектирования бизнес-процессов, ее последующего анализа, разработки и презентации системы управления персоналом в организации.

Варианты заданий для контрольной работы принимаются в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Цель контрольной работы: построить модель управления персоналом в организации.

3.2 Типовой план контрольной работы.

1. Описание Предприятия и его линейно-функциональной организационной структуры
2. Разработка карты взаимосвязи процессов
3. Построение матрицы распределения ответственности RACI.
4. Формулировка показателей эффективности основных процессов
5. Оптимизация организационной структуры предприятия
6. Разработка схемы бизнес-процесса обеспечения трудовыми ресурсами

3.3. Критерии оценки контрольной работы представлены в табл. 3.

Таблица 3 –Критерии оценки контрольной работы

| Критерий | Система оценок | | | |
|---|---|---|---|--|
| | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| 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 |
| Практическое осмысление изучаемого явления, процесса, объекта | Не может делать корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений | В состоянии осуществлять корректный анализ предоставленной информации | В состоянии осуществлять систематический и корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные | В состоянии осуществлять систематический и корректный анализ предоставленной информации, предлагает новые ракурсы поставленной задачи |

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Организационное проектирование и администрирование процессов» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – к.э.н., доцент Долгая А.А.

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).

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024).

Председатель методической комиссии


И. А. Крамаренко