



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



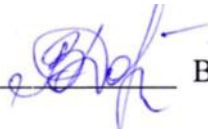
#### 4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

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