



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)  
**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА – НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**

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 прохождения практики, 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>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;</p> <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>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>Учебная практика - научно – исследовательская работа</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в области управления персоналом.</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять сбор данных для составления обзоров и отчетов в сфере управления персоналом;</li> <li>- составлять обзоры и отчеты в сфере управления персоналом.</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками подготовки данных для составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом;</li> <li>- навыками составления обзоров и отчетов, а также научных публикаций в области управления персоналом.</li> <li>- приобрести опыт составления обзоров, отчетов и научных публикаций в сфере управления персоналом.</li> </ul>

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

- отчет по практике (содержание которого отражено в Рабочей программе практики);
- 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) «зачте-

но», «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»		
<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 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
<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 систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать 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 задачи 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</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения

Система оценок  Критерий	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>0-40%</b>	<b>41-60%</b>	<b>61-80 %</b>	<b>81-100 %</b>
	<b>«неудовлетворительно»</b>	<b>«удовлетворительно»</b>	<b>«хорошо»</b>	<b>«отлично»</b>
	<b>«не зачтено»</b>	<b>«зачтено»</b>		
<b>задач</b>	мом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	мом	ритмом, понимает основы предложенного алгоритма	в рамках поставленной задачи

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

### 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.

**Ответ: аттестация**

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

**Ответ: модель компетенций**

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.

**Ответ: Метод «Дельфи»**

4. Основными задачами деловой оценки сотрудника является \_\_\_\_\_.

**Ответ:** выявление его трудового потенциала и степени его использования; определения ответственности сотрудника занимаемой должности; определение степени его готовности занять конкретную должность; определение эффективности его трудовой деятельности.

5. Требования к оценке персонала:

**Ответ:** объективность, гласность, демократизм, единство требований, простота, четкость и доступность процедуры оценки, результативность, максимально возможная механизация и автоматизация процедуры оценки.

6. Виды источников информации для экспертной диагностики управления персоналом:

**Ответ:** учетные, внеучетные.

7. \_\_\_\_\_ – процесс, направленный на постановку целей организации и определение путей их достижения посредством планирования, организации, мотивации и контроля.

**Ответ: менеджмент**

8. Самостоятельная целенаправленная познавательная работа по приобретению, углублению и совершенствованию систематических знаний в какой-либо области – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: самообразование.**

**Тестовые задания закрытого типа:**

9. 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
		г	анализ финансовых данных, отчетности

**Ответ: 1в, 2б, 3а**

10. 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
		г	факторный анализ

**Ответ: 1в, 2б, 3а**

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

**Ответ: 1в, 2б, 3а, 4г, 5д.**

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:**

13. Метод исследования, характеризующийся выделением и изучением отдельных частей объектов исследования, называется .

**Ответ: анализ**

14. Статистические исследования необходимы для обоснования .

**Ответ: управленческих решений**

15. \_\_\_\_\_ являются объектом хранения электронной библиотеки согласно ГОСТ.

**Ответ: информационные объекты.**

16. При проведении \_\_\_\_\_ исследователь фиксирует поведенческие реакции без контакта с наблюдаемыми.

**Ответ: наблюдения/ наблюдение**

17. \_\_\_\_\_ воспроизводит и доводит до пользователей Интернета актуальную учебную литературу на основе приобретения лицензий у издателей и авторов.

**Ответ: образовательная электронно-библиотечная система.**

18. \_\_\_\_\_ включают научные и иные материалы по тематическим направлениям.

**Ответ: специализированные базы данных.**

19. Базы данных, открытые электронные библиотеки, интернет-магазины электронных книг, электронно-библиотечные системы

**Ответ** Формы электронных онлайн ресурсов

20. Совокупность информационных центров, подсистем, банков данных и знаний, систем связи, центров управления, аппаратно-программных средств и технологий обеспечения сбора, хранения, обработки и передачи информации - \_\_\_\_\_.

**Ответ: информационная инфраструктура**

**Тестовые задания закрытого типа:**

21. 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
		г	анкета

**Ответ: 1б, 2в, 3а**

22. 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 обла-
---	--------	---	--

			сти 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

**Ответ: 1в, 2б, 3а, 4г.**

23. Действием, относящимся к изучению рынка труда, является

- а) прогноз инфляции;
- б) взаимосвязь между ценой на товар и объемом продаж;
- г) **обращение в кадровые агентства или рекрутинговые компании**

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:**

24. 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 \_\_\_\_\_.

**Ответ:** стратегического управления персоналом

25. С помощью \_\_\_\_\_ выявляются сильные и слабые стороны организации в области управления персоналом, а также возможности, которыми она располагает, и угрозы, которых следует избегать.

**Ответ:** SWOT (CBOT) - анализа

26. Стратегия управления персоналом как функциональная стратегия может разрабатываться на следующих уровнях:

**Ответ:** для организации в целом в соответствии с ее общей стратегией, для отдельных сфер деятельности (бизнеса) многопрофильной, диверсифицированной компании.

27. Этап внедрения стратегии включает:

**Ответ:** разработку плана внедрения стратегии управления персоналом; разработку стратегических планов подразделений системы управления персоналом в целом; активизацию стартовых мероприятий по внедрению стратегии.

28. Группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща – это \_\_\_\_\_.

**Ответ:** команда

29. \_\_\_\_\_ – это количественный план в денежном выражении, подготовленный и принятый до определенного периода, обычно показывающий планируемую величину дохода, расходы и капитал, который необходимо привлечь для достижения поставленной цели

**Ответ:** бюджет.

30. Зарплата, премиальное вознаграждение, покупка акций предприятия относятся к \_\_\_\_\_ методам управления.

**Ответ: экономическим**

**Тестовые задания закрытого типа:**

31. 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.
		г	управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации без учета происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде

**Ответ: 1в, 2а, 3б**

32. 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
		г	Организация труда, координация трудовой деятельности, анализ трудового потенциала, планирование персонала,

**Ответ: 1в, 2а, 3б**

33. 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.

**Ответ: 4, 3, 1, 2, 5.**

34. Установите соответствие функций управления их содержания:

1	Прогнозирование и планирование	а	активизация работающих с целью побуждения их трудиться для выполнения целей, поставленных в планах, создание условий для труда
2	Организация	б	формирование структуры управления. Обеспечение связи (коммуникации) между объектом и субъектом управления.
3	Координация	в	обеспечение согласованности в работе всех звеньев системы управления (подразделений, руководителей, управленческого персонала). Поддержание стабильной работы производства.
4	Мотивация	г	количественная и качественная оценка и учет результатов труда путем проверки и анализа всех сторон деятельности и анализа их.
5	Контроль, учет и анализ	д	определение целей деятельности, средств и методов их достижения. Составление планов-прогнозов, стратегического плана, планов экономического, научно-технического и социального развития.
6	Обратная связь		

**Ответ: 1д, 2б, 3в, 4а, 5г**

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

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

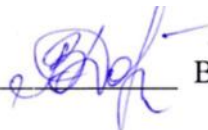
**4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по учебной практике – научно – исследовательской работе представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (профиль программы «Стратегическое управление персоналом»).

Преподаватель-разработчик – Скопич Д.Л, доцент, к.э.н.

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