



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 в рабочей программе дисциплины)  
**«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки

**38.04.01 ЭКОНОМИКА**

Профиль программы  
**«УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС-АНАЛИЗОМ»**

ИНСТИТУТ

Отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

### 1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p><b>знать:</b> роль, функции и задачи менеджера в современной организации;</p> <p>-способы действия в нестандартных ситуациях;</p> <p>-принципы и методы организации деловых коммуникаций;</p> <p>-социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе;</p> <p><b>уметь:</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p> <p>-формировать эффективную команду;</p> <p>-толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей.</p> <p><b>владеть:</b> современным инструментарием управления человеческими ресурсами;</p> <p>- методами отбора и формирования эффективной команды и поддержания этичного климата в организации;</p> <p>- современными методами и формами выстраивания коммуникаций в организации.</p>

### 1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- контрольная работа

Промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. Написание и защита контрольной работы – обязательное условие допуска к зачету.

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 оценок и критерии выставления оценки

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность полнота знаний в понимании взаимосвязей объектов</b>	Обладает личными и приобретенными умениями, которые не умеет научно-объектно связывать друг с собой (только те которые из которых умеет связывать между собой)	Обладает базовым уровнем знаний, необходимым для понимания многого взгляда на изучаемый объект	Обладает широким уровнем знаний, достаточным для понимания многого взгляда на изучаемый объект	Обладает глубиной знаний и широким взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии выделить необходимую информацию, либо в процессе нахождения релевантные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в различных областях поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3 Научное исследование учебного процесса, проекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся сведений, в процессе анализа выделить некоторые из относящихся к ним сведений	В состоянии действовать научно объективный анализ поставленной информации	В состоянии действовать систематический и научно корректный анализ поставленной информации, выделяет в процессе исследования новые важные задачи	В состоянии действовать систематический и научно-корректный анализ поставленной информации, выделяет в процессе исследования новые важные задачи, предлагает интересные ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение алгоритмов ритмов обучения</b>	В состоянии выполнять только те элементы поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	Не только выполняет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
Профессиональных	ответствии с ритмом	ритмом	нным ритмом, имеет основы	ения в рамках
Ч	нным алгоритмом, освоил		ложенного ритма	авленной задачи
	ложенный ритм, допускает			
	рки			

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенции: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

### Тестовые задания открытого типа

1. Приобретение навыков межкультурного общения – это \_\_\_\_\_ тренинг.

**Ответ: кросс-культурный**

2. «Не люди для компании, а компания для людей» - сущность \_\_\_\_\_ управленческой концепции.

**Ответ: гуманистической**

3. Типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: менталитет**

4. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это \_\_\_\_\_ управления.

**Ответ: стиль**

5. Основным элементом культуры предприятия \_\_\_\_\_

**Ответ: организационные ценности.**

6. \_\_\_\_\_ модель трудового поведения ориентирована на реализацию творческих целей.

**Ответ: креативная**

7. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в государстве \_\_\_\_\_

**Ответ: Япония**

8. Делать много дел одновременно – характерно для носителей культуры \_\_\_\_\_

**Ответ: полихроничной.**

9. Поддержание самоидентичности организации -важнейшая функция \_\_\_\_\_ культуры.

**Ответ: корпоративной**

10. Процесс взаимного приспособления нового персонала и организации - это \_\_\_\_\_

**Ответ: адаптация**

11. Делать одно дело в одно время - характерно для носителей культуры \_\_\_\_\_

**Ответ: монохроничной**

### Тестовые задания закрытого типа

12. К принципам, определяющим направления развития системы управления персоналом, относят:

а) принцип простоты

**б) принцип устойчивости**

**в) принцип преемственности**

г) принцип органичности

13. Социокультурная адаптация работника означает:

**а) приспособление работника к культуре организации**

**б) приспособление работника к коллективу организации**

в) приспособление работника к новой трудовой деятельности

г) приспособление к погодным условиям

14. Соотнесите формы и содержание методов обучения:

1) лекция	а) участники учатся решать комплексные экономические и социальные задачи в инсценированной деловой ситуации;
2) ролевая игра	б) обсуждение и решение проблемы путем свободных ассоциаций идей;
3) брейнсторминг	в) участие в решении проблемы, дающее возможность закрепить полученные знания на практике в контролируемых условиях;
4) деловая игра	г) устная презентация информации аудитории.
5) квиз	

**Ответ: 1-г; 2-в; 3-б; 4-а.**

15. Расположите варианты ответов в правильной последовательности. Основные этапы «культурного шока»:

1) все кажется новым и интересным

2) возникает чувство разочарования

3) происходит адаптация к новой культуре

4) появляются сложности в общении

**Ответ: 2,4,3,1.**

Компетенции: УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

**Тестовые задания открытого типа**

16. Долговременные цели организации и концептуальные подходы к их достижению –это \_\_\_\_\_ развития

**Ответ: стратегия**

17. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе заключения \_\_\_\_\_ договора

**Ответ: трудового**

18. В основе коммуникации персонала организации лежит обмен \_\_\_\_\_

**Ответ: информацией.**

19. Изменения в системе распределения полномочий означает \_\_\_\_\_ власти

**Ответ: делегирование**

20. Социально-психологическая адаптация работника - это его приспособление к \_\_\_\_\_ организации

**Ответ: коллективу**

21. По результатам оценки работы каждого сотрудника определяют его потребность в профессиональном \_\_\_\_\_

**Ответ: обучении.**

22. Метод обучения персонала характеризующийся коллективным анализом конкретной ситуации -это \_\_\_\_\_

**Ответ: «кейс-стади»**

23. \_\_\_\_\_ модель трудового поведения ориентирована на компенсацию в виде статуса, престижа.

**Ответ: затратно-стратификационная.**

24. Система учета, планирования, контроля, анализа данных о затратах и результатах хозяйственной деятельности – это \_\_\_\_\_

**Ответ: контроллинг**

25. Задачей \_\_\_\_\_ аудита является выявление соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

**Ответ: персонала**

26. Официальное признание заслуг относится к методам \_\_\_\_\_ стимулирования

**Ответ: морального**

**Тестовые задания закрытого типа**

27. В социально-культурной сфере организации основными средствами воздействия являются:

- а) совместные ценности общества и организации
- б) стоимостные отношения в обществе и организации
- в) властные отношения в обществе и организации
- г) социальные отношения в обществе и организации

28. Установите соответствие:

Критерии оценки персонала	Содержание критериев
1) знания и навыки	а) образование
2) личностные качества	б) карьерные ожидания
3) интересы и потребности	в) скорость реакции
4) способности	г) целеустремленность
5) настроение	

**Ответ: 1- а; 2- г; 3-б; 4-в.**

29. Расположите варианты ответов в правильной последовательности этапы жизненного цикла организации:

- 1) стадия зрелости
- 2) стадия роста
- 3) стадия становления
- 4) стадия сокращения производства

**Ответ: 3, 2, 1, 4.**

30. Профессиональные знания и навыки работника наиболее эффективно можно оценить с помощью:

- а) анализа анкетных данных
- б) собеседования
- в) квалификационного теста

**г) оценочной деловой игры****3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ**

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

Цель контрольной работы - закрепить полученные теоретические знания и практические умения. Продемонстрировать умение анализировать источники и владение научным стилем изложения материала.

3.2 Структура изложения и анализа типового задания (вариант1, вопрос № 2 «Характеристики этнокультурных и конфессиональных особенностей населения региона»):

а) получить с сайта Администрации области данные о текущей численности и национальном составе населения региона;

б) провести анализ изменений по сравнению с данными Переписи населения 2010 г. (данные Роскомстата);

в) получить с сайта Минюста России по калининградской области данные о зарегистрированных религиозных организациях и культурно-этнических (некоммерческих организациях) региона;

г) сопоставить полученные данные с национальным составом населения, провести анализ социокультурной активности различных этнических групп населения области;

д) просмотрите динамику численности национально-культурных организаций области, какие цели и функции у данных объединений, какое влияние оказывают на культуру регионального социума в целом;

е) с работой каких объединений вы лично знакомы, и каково ваше впечатление.

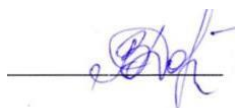
#### 4. СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (программа магистратуры «Управление бизнес-анализом»).

Преподаватель-разработчик - д.соц.н., проф. Живенок Н.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024).

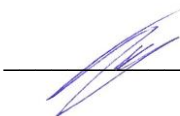
Заведующий кафедрой



В.В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой экономики и финансов (протокол № 9 от 14.05.2024).

Заведующий кафедрой экономики и финансов



А.Г. Мнаçаканян

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 5 от 20.05.2024 г).

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

Председатель методической комиссии



И.А. Крамаренко