



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

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе практики)

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА – НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА**  
**(ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)**

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>ПК-3: Способен разрабатывать и внедрять элементы кадровой политики организации;</p> <p>ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации.</p>	<p>ПК-3.2: Разрабатывает и реализует элементы кадровой политики организации;</p> <p>ПК-4.2: Определяет направления и формулирует задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации, на основе результатов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала.</p>	<p>Производственная практика - научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальные проблемы в области управления персоналом;</li> <li>- основные направления развития персонала в контексте общеэкономических, мировых и страновых особенностей;</li> <li>- общенаучную методологию, логику поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации;</li> <li>- инструменты анализа и систематизации информации по теме ВКР;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;</li> <li>- проводить исследования актуальных научных проблем в области управления персоналом;</li> <li>- вести поиск, сбор, обработку и обобщение, анализ экономических данных по теме исследования;</li> <li>- использовать методы анализа и систематизации информации по теме ВКР;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками выявления и формулирования актуальным научным проблемам в области стратегии и политики управления персоналом.</li> <li>- навыками применения методов и инструментов проведения исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом;</li> <li>- навыками интерпретации и представления результатов исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом;</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			<p>- навыками и опытом решения задач исследования по теме магистерской диссертации;</p> <p>- навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации.</p> <p><i>Должен приобрести опыт</i> проведения исследований актуальных научных проблем в области управления персоналом; поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме ВКР.</p>

## 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  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 полнотой 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

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 курсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	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 ПК-3: Способен разрабатывать и внедрять элементы кадровой политики организации.

Индикатор: ПК-3.2: Разрабатывает и реализует элементы кадровой политики организации.

#### **Тестовые задания открытой формы:**

1. Уровни разработки кадровой политики:
2. В документе, отражающем содержание кадровой политики организации, обычно предусмотрены следующие разделы:
3. Степень осознания организацией в лице руководства способов воздействия на персонал и применения их для непосредственного воздействия определяет 4 типа кадровой политики по ее направленности и масштабности:
4. \_\_\_\_\_отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом. В рамках такого способа управления руководство волнуют такие возможные проблемы, как: конфликтные ситуации в среде персонала; недовольство условиями труда; недостаток квалифицированных кадров в условиях потребности в них; снижение мотивации работников и пр.
5. \_\_\_\_\_кадровая политика предусматривает постепенный рост и внутреннее замещение кадров, то есть персонал «варится» внутри фирмы, постепенно повышая квалификацию, возрастая и аккумулируя основные ценности и принципы организации, «корпоративного духа». Специфика такой политики:
6. \_\_\_\_\_— генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение,

укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

**Тестовые задания закрытого типа:**

1. Установите соответствие элементов кадровой политики организации:

1	субъект кадровой политики	а	персонал организации, её работники, то есть, физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.
2	объект кадровой политики	б	рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении предприятия, организации, объединения;
3	цель кадровой политики	в	высшее руководство предприятия, формирующее кадровую политику, и служба управления персоналом, реализующая эту политику.

2. Установите соответствие принципов разработки кадровой политики организации:

1	Стратегическая направленность	а	Кадровая политика должна сочетаться с другими стратегиями предприятия (например, с маркетинговой стратегией и стратегией развития предприятия, с производственной и финансовой стратегиями и др.) таким образом, чтобы их взаимодействие способствовало достижению необходимого результата хозяйственной деятельности.
2	Комплексность	б	Принципы и методы работы с кадровым ресурсом предприятия, описанные в кадровой политике, во-первых, не должны противоречить друг другу; во-вторых, им необходимо неукоснительно следовать в практической деятельности; в-третьих, нужно соблюдать определенную последовательность их применения, обеспечивающую ожидаемый результат.
3	Последовательность	в	Кадровая политика должна учитывать не только краткосрочные эффекты, но и последствия, к которым приведут те или иные и решения, принимаемые на ее основе, в долгосрочной перспективе.

3. Установите последовательность согласования основных аспектов формирования кадровой политики организации:

1	организационно-штатная политика — планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
2	финансовая политика — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
3	разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
4	политика развития персонала — обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
5	информационная политика — создание и поддержка системы движения кадровой информации;
6	оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности)

4. Установите последовательность этапов проектирования кадровой политики организации и их содержанием:

1	Нормирование	а	Цель данного этапа — разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.
2	Мониторинг персонала	б	Цель данного этапа — разработка программ, формирование путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.
3	Программирование	в	Цель данного этапа заключается в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития.

5. 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

6. Установите соответствие элементов кадровой политики и их характеристиками:

1	Политика занятости	а	формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения.
2	Политика обучения	б	обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и фирмы.
3	Политика благосостояния	в	обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда, и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворённости работой.

Компетенция ПК-4: Способен оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации.

Индикатор: ПК-4.2: Определяет направления и формулирует задачи по развитию системы и технологий управления персоналом в организации, на основе результатов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала.

**Тестовые задания открытой формы:**

1. Методы, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала, можно разделить на две группы:
2. Составляющие интеллектуального капитала
3. Деятельность, связанная с оценкой и использованием накопленного знания. Оценивается достаточность имеющихся в наличии знаний, их доступность, качество формирования и передачи, затраты на приобретение знаний в сопоставлении с результатами (эффективность приобретения знаний), объем и уровень использования знаний – это \_\_\_\_\_.

**Тестовые задания закрытого типа:**

1. Расположите в логически верной последовательности этапы оценки кадрового потенциала персонала организации:

1	1 этап	а	Анализ использования трудового потенциала
2	2 этап	б	Анализ обеспеченности персоналом организации
3	3 этап	в	Анализ состояния персонала организации
4	4 этап	г	Анализ уровня кадрового потенциала предприятия

2. Установите соответствие составляющих интеллектуального капитала:

1	Организационный капитал	а	Знания, профессиональные компетенции, способности, психологический капитал
2	Человеческий капитал	б	Связи с клиентами, информация о клиентах, торговая марка, бренд
3	Потребительский капитал	в	Техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты Патенты

3. Установите соответствие методов измерения интеллектуального капитала

1	Методы прямого измерения	а	Представляет собой отношение среднего дохода компании до вычета налогов за некоторый период к материальным активам компании; чтобы вычислить средний дополнительный доход от ИК, полученная разность умножается на материальные активы компании
2	Методы отдачи на активы	б	Идентифицируются различные компоненты интеллектуального капитала, генерируются и докладываются индикаторы и индексы в виде подсчета очков или как графы. Применение метода не предполагает получение денежной оценки интеллектуального капитала.
3	Методы подсчета очков	в	1 этап – идентификация и оценка в деньгах отдельных активов или отдельных компонентов ИК; 2 этап – выводится интегральная оценка ИК компании; при этом не обязательно оценки отдельных компонентов складываются, могут применяться и более сложные формулы

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

Данный вид контроля о производственной практике – научно-исследовательской работе (по теме выпускной квалификационной работы) не предусмотрен учебным планом.

## 5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по производственной практике – научно – исследовательской работе (по теме выпускной квалификационной работы) 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.).

Заведующая кафедрой



В. В. Дорофеева