



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

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе дисциплины)
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
(модуль «Элективный модуль профессионального развития»)
основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
20.04.01 ТЕХНОСФЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Профиль программы
«Комплексное обеспечение безопасности на транспорте»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

морской
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Результаты освоения дисциплины представлены в таблице 1.

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения, соотнесенные с компетенциями
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия; УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<u>Знать:</u> - теоретические основы, исторические предпосылки возникновения и развития теории и практики управления человеческими ресурсами; - тенденции развития теоретических и практических подходов к управлению человеческими ресурсами; - функциональные подсистемы системы управления человеческими ресурсами; - структуру системы управления человеческими ресурсами; - методы управления персоналом и социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами; - механизм отбора, найма, ротации, аттестации и адаптации персонала; - принципы формирования кадровой политики; - процесс планирования деловой карьерой; - методы профессиональной подготовки и переподготовки, обучения и повышения квалификации персонала; - особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива. <u>Уметь:</u> - использовать технологии управления персоналом в современных организациях; - проводить оценку персонала и определять направления повышения эффективности его работы; - определять потребности обучения, разрабатывать обучающие программы для персонала и оценивать их эффективность основные функции и принципы управления персоналом; - осуществлять набор и отбор персонала, проведение интервью, тестирования кандидатов при приеме на работу; - руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Код и наименование компетенции	Результаты обучения, соотнесенные с компетенциями
	<u>Владеть:</u> - аналитическими навыками и системным мышлением, необходимым при исследовании и применении подходов и инструментария в сфере управления человеческими ресурсами; - готовностью нести социальную и этическую ответственность за принятые решения при организации деятельности службы правления персоналом; - развитыми коммуникативными навыками для организации эффективного взаимодействия; - навыками формирования команды и разработки стратегии командной деятельности.

1.2. К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов с ключами правильных ответов.

К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения промежуточной аттестации.

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 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»		
1 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 знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с ин-	Не в состоянии	Может найти не-	Может найти,	Может найти, си-

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
формацией	находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	обходимую информацию в рамках поставленной задачи	интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	стематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	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 задаче данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4 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

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

Тестовые задания открытого типа

1. Небольшая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, обладающая высокой степенью зрелости и имеющая лидера называется_____.

Ответ: команда

2. Наиболее благоприятное влияние на отношения с группой оказывает_____стиль управления.

Ответ: демократический

3. Косвенный характер управленческого воздействия на персонал команды имеют_____методы.

Ответ: социально-психологические

4. Метод коллективного принятия решений, который активно используется в командной деятельности при решении сложных задач в условиях ограниченного времени, когда большее значение имеет не качество предлагаемых вариантов решений, а их количество называется метод_____.

Ответ: мозгового штурма

5. Модель взаимодействия менеджера с сотрудниками - это _____ управления.

Ответ: стиль

6. Типичный способ поведения и мышления определенной социальной группы – это _____.

Ответ: менталитет

7. Основной элемент культуры предприятия_____.

Ответ: организационные ценности

8. _____ модель трудового поведения ориентирована на реализацию творческих целей.

Ответ: Креативная

Тестовые задания закрытого типа

9. Привести в соответствие типы негативного отношения работников к изменениям (список 1) и рекомендации по их преодолению (список 2).

Список 1: характеристика типов негативного отношения работников к изменениям	Список 2: рекомендации, как с ними работать
1. Рациональный	а. представить сценарий, показывающий предполагаемые выгоды основных изменений
2. Личный	б. проявлять искренность и открытость в ответах на все вопросы наставляемого
3. Эмоциональный	в. информировать о внедряемой стратегии реорганизации систем и процессов
	г. использовать авторитарный стиль поведения по отношению к персоналу

Ответ: 1 – б, 2 - а, 3 – в

10. Укажите правильную последовательность этапов развития команды в организации: ...

Варианты ответов:

- а). Объединение индивидов в команды
- б) Расцвет команды
- в) Распад
- г) Притирка членов команды к друг другу.
- д) Становление группы и ее норм.

Ответ: а – г – д – б – в

11. Факторы, влияющие на формирование групп, включают:

Варианты ответов:

- а) ожидание общения, социализация, интересы и цели;
- б) безопасность, социализация, целевое назначение группы;
- в) интересы и цели, индивидуальные потребности, влияние, возможность взаимодействия;**
- г) природные, экономические, психологические;
- д) окружающая природа, социум, государство.

Компетенция УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

Тестовые задания открытого типа

12. Долговременные цели организации и концептуальные подходы к их достижению –это _____ развития.

Ответ: стратегия

13. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе заключения _____ договора.

Ответ: трудового

14. В основе коммуникации персонала организации лежит обмен _____.

Ответ: информацией

15. Изменения в системе распределения полномочий означает _____ власти.

Ответ: делегирование

16. Социально-психологическая адаптация работника - это его приспособление к _____ организации.

Ответ: коллективу

17. Результаты оценки работы каждого сотрудника определяют его потребность в профессиональном _____.

Ответ: обучении

18. Метод обучения персонала характеризующийся коллективным анализом конкретной ситуации - это _____.

Ответ: «кейс-стади»

19. Задачей аудита _____ является выявление соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации.

Ответ: персонала

Тестовые задания закрытого типа

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

Варианты ответов:

- а) анализа анкетных данных;
- б) собеседования;

в) квалификационного теста;

г) оценочной деловой игры;

21. 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

22. 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

Компетенция УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Тестовые задания открытого типа

23. _____ тренинг - это приобретение практических навыков межкультурного общения.

Ответ: кросс-культурный

24. «Не люди для компании, а компания для людей» - сущность _____ управленческой концепции.

Ответ: гуманистической

25. Философия управления персоналом, основанная на традициях всеобщего согласия и вежливости, преобладает в государстве_____.

Ответ: Япония

26. Делать много дел одновременно – характерно для носителей культуры_____.

Ответ: полихроничной

27. Поддержание на основе общих ценностей самоидентичности организации- важнейшая функция _____культуры.

Ответ: корпоративной

28. Делать одно дело в одно время - характерно для носителей культуры_____.

Ответ: монокроничной

29. Препятствия, вызванные естественными, социальными и психологическими факторами, возникающими в процессе коммуникации, называются _____.

Ответ: коммуникативные барьеры

30. Передача информации от одного человека к другому, один из способов доведения индивидом до других людей идей, фактов, мыслей, чувств и ценностей, называется _____.

Ответ: коммуникация

Тестовые задания закрытого типа

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

Варианты ответов:

а) принцип простоты;

б) принцип устойчивости;

в) принцип преемственности.

32. Социокультурная адаптация работника означает: ...

Варианты ответов:

а) приспособление работника к культуре организации;

- б) приспособление работника к коллективу организации;
- в) приспособление работника к новой трудовой деятельности.

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

Варианты ответов:

- а) все кажется новым и интересным;
- б) возникает чувство разочарования;
- в) происходит адаптация к новой культуре;
- г) появляются сложности в общении.

Ответ: б, г, в, а

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

Данные виды контроля по дисциплине не предусмотрены учебным планом.

4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» модуля «Элективный модуль профессионального развития» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 20.04.01 Техносферная безопасность (профиль «Комплексное обеспечение безопасности на транспорте»).

Преподаватель - к.э.н., доцент Саванович С.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой менеджмента (протокол №9 от 23.04.2025).

Заведующий кафедрой _____  _____ В.В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующим кафедрой техносферной безопасности и природообустройства.

Заведующий кафедрой _____  _____ Н.Р. Ахмедова

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией Морского института (протокол № 23 от 25.04.2025).

Председатель методической комиссии _____  _____ И.В. Васькина