



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

**38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Программа магистратуры

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления  
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-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;</p> <p>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;</p> <p>ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций</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 и эффективно позиционировать собственные лидерские качества;</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 формирования и поддержания этичного климата в организации;</p> <p>- лидерскими коммуникационными навыками в сфере своей профессиональной деятельности.</p>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- контрольная работа (для заочной формы обучения).

Промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. В отдельных случаях (при не прохождении всех видов текущего контроля) зачет может быть проведен в виде тестирования.

### 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

Тема Лекция 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 закономерностей процессов</b>	Обладает начальными и базовыми знаниями, которые не может научно-обоснованно связывать между собой (только отдельные факты)	Обладает базовыми знаниями, которые не может научно-обоснованно связывать между собой	Обладает широким кругом знаний, которые не может научно-обоснованно связывать между собой	Обладает широким кругом знаний и умениями применять их к изучаемому объекту
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии найти необходимую информацию, либо в процессе поиска не находит нужные 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 факты информации в рамках поставленной задачи
<b>3 Научное исследование учебного процесса, умения</b>	Не может делать научно обоснованных выводов из имеющихся сведений, в процессе анализа не может выявить некоторые из фактов	В состоянии проводить научно обоснованный анализ оставленной информации	В состоянии проводить систематический и научно обоснованный анализ оставленной информации, выявляет в процессе исследования новые факты	В состоянии проводить систематический и научно-обоснованный анализ оставленной информации, выявляет в процессе исследования новые факты, предлагает новые подходы к решению поставленной задачи

Тема Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>4 Освоение ритмов профессиональных ч</b>	В состоянии выполнять только элементы поставленной задачи в соответствии с ритмом, освоил предложенный ритм, допускает ошибки	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с заданным ритмом	В состоянии выполнять поставленные задачи в соответствии с ритмом, имеет основы предложенного ритма	Не только имеет алгоритм и имеет его основы, предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенции:

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

### Тестовые задания открытого типа

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

**Ответ: менталитет**

2. Взаимное приспособление сотрудника и коллектива организации – это: \_\_\_\_\_.

**Ответ: адаптация**

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

**Ответ: креативная (Креативная)**

4. Совокупность характеристик человека, определяющих его способность к определенной деятельности – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: человеческий ресурс**

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

**Ответ: Япония (Японии)**

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

**Ответ: полихроничной**

7. Использование формальной логики в проведении исследования позволяет обеспечить \_\_\_\_\_ суждений.

**Ответ: непротиворечивость**

**Тестовые задания закрытого типа**

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

- а) принцип простоты;
- б) принцип устойчивости;**
- в) принцип преемственности.**

9. Социокультурная адаптация работника означает:

- а) приспособление работника к культуре организации;**
- б) приспособление работника к коллективу организации;**
- в) приспособление работника к новой трудовой деятельности;

10. 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.**

*ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды*

**Тестовые задания открытого типа**

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

**Ответ: делегирование**

12. Культуры, ориентированные (по Р.Льюису) на свободное отношение ко времени и закону, называют \_\_\_\_\_

**Ответ: полиактивные**

13. Приспособление работника к новой трудовой деятельности характеризует процесс \_\_\_\_\_ адаптации

**Ответ: профессиональной**

14. Несовпадение формальных норм и реальных форм поведения сотрудников приводит к \_\_\_\_\_ в организации

**Ответ: конфликту**

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

**Ответ: коллективу**

16. Основной элемент культуры предприятия – это организационные \_\_\_\_\_

**Ответ: ценности**

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

**Ответ: монохроничной.**

18. Результаты оценки работы каждого сотрудника определяют его потребность в профессиональном \_\_\_\_\_

**Ответ: обучении**

### **Тестовые задания закрытого типа**

19. 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.**

20. В системе участия укреплению чувства общности интересов сотрудников и фирмы способствуют:

- а) участие в собственности;
- б) участие в принятии решений;
- в) участие в корпоративных вечеринках;
- г) участие в днях рождения сотрудников.

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

- а) анализа анкетных данных;
- б) собеседования;
- в) квалификационного теста;
- г) оценочной деловой игры;

*ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций*

### **Тестовые задания открытого типа**

22. Затратно-стратификационная модель трудового поведения ориентирована на компенсацию в виде \_\_\_\_\_

**Ответ: статуса (престижа)**

23. Население, способное трудиться – это \_\_\_\_\_ ресурсы.

**Ответ: трудовые**

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

**Ответ: «кейс-стади»**

25. \_\_\_\_\_тренинг-это приобретение практических навыков межкультурного общения

**Ответ: кросс-культурный**

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

**Ответ: гуманистической**

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

**Ответ: стиль**

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

**Ответ: информацией.**

**Тестовые задания закрытого типа**

29.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;**

30. 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.**

31.Расположите варианты ответов в правильной последовательности. Жизненные циклы организации:

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

**Ответ: 3, 2, 1, 4.**

### **3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ 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 (вариант 1, 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 Росстата);

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?



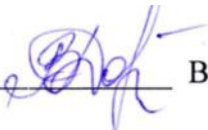
#### 4. СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (программа магистратуры «Стратегическое управление персоналом»)

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

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