



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 – ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

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>ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением 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>ОПК-4.2: Руководит проектной и процессной деятельностью с использованием современных практик управления;</p> <p>ПК-4.4: Демонстрирует навыки внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом на предприятии (в организации).</p>	<p>Производственная практика - профессиональная практика</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные концепции и тенденции управления персоналом в организации; - прикладные проблемы организационной стратегии и кадровой политики; - основные направления анализа кадрового потенциала организации; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять оценку эффективности службы управления персоналом организации; - осуществлять выбор и обоснование методов проведения исследований в области стратегического управления персоналом на предприятии; - осуществлять систематизацию информации при проведении самостоятельных исследований в области кадровой и социальной политики организации; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разрабатывать непрерывную систему обучения и развития персонала; - навыками внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом в организации; - навыками разработки философии и концепции управления персоналом в деятельности организаций; <p><u>Должен приобрести опыт</u> формирования методов оценки результативности персонала; формирования и внедрения стратегии</p>

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
			управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации.

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»		
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 полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	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
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 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
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

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.

Индикатор ОПК-4.2: Руководит проектной и процессной деятельностью с использованием современных практик управления.

Тестовые задания открытой формы:

1. Суть _____ сводится к тому, чтобы менеджмент имел постоянную обратную связь и мог постоянно (после каждого "спринта") совершенствовать продукт.
2. Методология _____ представляет собой структурированную систему, применимую как в бизнесе, так и в органах государственной и муниципальной власти. Она ориентируется на процессы верхнего уровня (организация, руководство, контроль), оставляя в стороне события нижнего уровня (составление графиков, расписание всех работ).
3. _____ это набор мероприятий, которые регулярно повторяются, потребляют необходимые ресурсы и создают необходимый потребителю, но не уникальный продукт.
4. Ответственность за реализацию проекта в методологии Agile делится между:
5. Этапы внедрения процессной модели на предприятии:
6. Процессный подход к управлению организацией подразумевает использование следующих ключевых элементов:

Тестовые задания закрытого типа:

1. Установите соответствие методологии проектного менеджмента:

1	водопадная (каскадная) – традиционная методология	а	представляет собой структурированную систему применимую как в бизнесе, так и в органах го
---	---	---	---

			дарственной и муниципальной власти. Она ориентируется на процессы верхнего уровня (организация, руководство, контроль), оставляя в стороне бытия нижнего уровня (составление графиков,писание всех работ).
2	методология PRINCE2	б	– это образец итеративной и поступательной методологии. Применяется в проектах, где на начало реализации нет полной ясности относительно жизненного цикла начинания и конечного результата.
3	Agile	в	подходящая для всех отраслей, популярна в строительстве. В ней выделяют семь этапов, идущих один за другим.

2. Установите соответствие действий и ответственных в проектном менеджменте:

1	контроль выполнения по дэшбордам, уведомлениям, отчетам, проектным комитетам	а	руководители департаментов, проектные офисы
2	мониторинг работы с помощью отчетов, личных кабинетов, карточек проектов, проведения совещаний	б	руководители отделов, руководители проектов, администраторы проектов
3	работа с карточками проектов и контрольных точек, ведение календарных и ресурсных планов, назначение задач и поручений, подготовка отчетов по проектам	в	топ-руководство

3. Расположите в логически верной последовательности применение традиционной (каскадной) методологии проектного менеджмента:

1	1 этап	а	установка и ввод в эксплуатацию
2	2 этап	б	проектирование и планирование
3	3 этап	в	разработка требований
4	4 этап	г	тестирование, настройка и отладка
5	5 этап	д	завершение и внедрение
6	6 этап	е	эксплуатация и ее последующее техническое сопровождение
7	7 этап	ж	реализация (производство, строительство)

4. Расположите в логически верной последовательности этапы методологии PRINCE2 проектного менеджмента:

1	1 этап	а	управление ограничениями
2	2 этап	б	инициация
3	3 этап	в	начало проекта
4	4 этап	г	реализация
5	5 этап	д	контроль
6	6 этап	е	завершение
7	7 этап	ж	управление проектом

5. Расположите в логически верной последовательности этапы внедрения процессной модели на предприятии:

1	1 этап	а	разработка KPI бизнес-процессов
2	2 этап	б	моделирование бизнес-процессов
3	3 этап	в	выделение и классификация бизнес-процессов
4	4 этап	г	обучение сотрудников и разработка нормативной и регламентирующей документации

6. Установите соответствие ключевых элементов процессного подхода и их характеристиками:

1	входы процесса	а	ожидаемый результат, достичь которого необходимо за счет осуществления всех действий.
2	выходы процесса	б	качественные и количественные критерии, с помощью которых можно оценить результат всей работы.
3	показатели процесса	в	элементы, которые меняются на протяжении всей работы. примеры таких видов: оборудование и материалы, используемые на производстве, документы, информация, сотрудники, финансовые ресурсы.

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-4.4: демонстрирует навыки внедрения и реализации основных элементов стратегического управления персоналом на предприятии (в организации).

Тестовые задания открытой формы:

1. Основные элементы стратегии управления персоналом:
2. Кадровый менеджмент видоизменяется в зависимости от специфики бизнеса, в соответствии с которой выделяются типы стратегий управления персоналом:
3. _____ - это разработанное руководством организации приоритетное, качественно определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности:

Тестовые задания закрытого типа:

1. Установите соответствие типа стратегии предприятия и стратегии управления персоналом:

1	предпринимательская стратегия	а	сотрудники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими.
2	стратегия динамического роста	б	ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки – кратковременные; результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закрепленности работников.
3	стратегия прибыльности	в	поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись.

2. Установите соответствие стратегии управления персоналом и ее составляющей:

1	сотрудники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы.	а	набор работников – маловероятен из-за сокращения штатов оплата: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов.
---	---	---	--

			оценка: строгая, формальная, основана на управленческих критериях. развитие, обучение: ограничены, основаны на служебной необходимости. продвижения: те, кто имеют требуемые навыки, имеют и возможность продвижения.
2	ориентирована на потребность в работниках на короткое время, узкой ориентации, без большой приверженности организации	б	отбор и расстановка кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца вознаграждения: на конкурентной основе, беспристрастные, по возможности, удовлетворяющие вкусам работника. оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. развитие личности: неформальное, ориентированное на наставника. планирование перемещений: в центре – интерес сотрудников. подбор рабочего места, соответствующего интересам работника
3	поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись.	в	требуются разносторонне развитые работники. оплата: система стимулов и проверки заслуг. оценка: по результату. обучение: большие возможности, но тщательный отбор претендентов. продвижение: разнообразные формы.

3. Установите соответствие составляющих стратегии управления персоналом и их характеристиками:

1	отбор и расстановка персонала	а	определить, что именно нуждается в оценке на длительную перспективу. использовать различные средства оценки будущего. дать предварительную оценку вашего потенциала и его динамики.
2	оценка персонала	б	оценить способность имеющихся кадров к необходимой в будущем перестройке и работе в новых условиях. создать систему прогнозирования изменений организации.
3	развитие персонала	в	определить характеристики работников, требующихся организации на длительную перспективу. спрогнозировать изменения внутренней и внешней обстановки

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

Данный вид контроля по производственной практике - профессиональной практике не предусмотрен учебным планом.

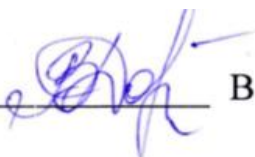
5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по производственной практике - профессиональной практике 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