

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Управление деятельностью PR организаций и структур

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
HR-менеджмент**

**Москва
2023**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Юдин И.В.
	Идентификатор	R8a1472e1-YudinIV-667968f0

(подпись)

И.В. Юдин

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Юдин И.В.
	Идентификатор	R8a1472e1-YudinIV-667968f0

(подпись)

И.В. Юдин

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Гаврилова Ю.В.
	Идентификатор	R87aa858f-GavrilovaYV-cb2050d5

(подпись)

Ю.В.

Гаврилова

(расшифровка
подписи)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 Способен организовать деятельность и управлять PR-организациями и PR-подразделениями в организациях, осуществляющих свою деятельность в сфере производства и реализации продукции и услуг

ИД-5 Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Обмен электронными документами

1. Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)
2. Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)

Форма реализации: Письменная работа

1. Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)
2. Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)

БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	16
Человеческие ресурсы организации как объект HR–менеджмента					
Введение в HR– менеджмент	+				
Организация процесса набора и процедура отбора персонала	+				
Управление человеческими ресурсами организации					
Деловая оценка и аттестация персонала			+		
Командообразование в организации			+		
Развитие человеческих ресурсов организации					

Управление профессиональной адаптацией работников			+	
Управление индивидуальной деятельностью сотрудника			+	
Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации			+	
Конфликты и мотивация персонала в организации				
Управление конфликтами в организации				+
Мотивация и стимулирование персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание				+
Вес КМ:	10	15	30	45

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
ПК-1	ИД-5ПК-1 Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации	<p>Знать:</p> <p>методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом</p> <p>социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом</p> <p>разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом</p>	<p>Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)</p> <p>Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)</p> <p>Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)</p> <p>Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)</p>

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х.

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний социально-экономических и организационно-правовых основ, инструментов и технологий управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом</p>	<p>1. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа б) вертикального типа в) центростремительного типа</p> <p>Ответ: б</p> <p>2. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят: а) низкие затраты на адаптацию персонала б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников в) появление новых импульсов для развития</p> <p>Ответ: в</p> <p>3. Стратегия, предполагающая постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями: а) эволюционная б) роста в) реактивная</p> <p>Ответ: б</p> <p>4. Какое название носит принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы: а) комплексность б) методичность в) системность</p>
---	--

Ответ: в

5. Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

- а) нормированная
- б) механистическая
- в) программированная

Ответ: б

6. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) комплексная оценка качества работы
- б) оценка личных и деловых качеств
- в) оценка результатов труда

Ответ: в

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства
- в) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

Ответ: б

8. Что относится к причинам снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала со стороны заказчика:

- а) синдром «новое-поверх-старого»
- б) наличие системы оценки потребности планирования обучения
- в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения

Ответ: в

9. Какое название носит назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвинутых наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:

- а) вертикальное перемещение (выдвижение)
- б) внутрипрофессиональный карьерный рост
- в) внутриорганизационное развитие карьеры

	<p>Ответ: а</p> <p>10.Под процессом набора персонала понимается:</p> <p>а) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности</p> <p>б) прием сотрудников на работу</p> <p>в) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность</p> <p>Ответ: в</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется, если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание преимущественно выполнено

КМ-2. Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется в рамках планового практического занятия

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний методов сбора, обработки и анализа информации, об источниках информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом</p>	<p>1.Характеристика различных управленческих культур (американская, европейская, советская, японская)</p> <p>2.Концепция стилей управления («управленческая решетка») Р. Блейка — Д. Моутон</p> <p>3.Социально-психологические основы управленческого воздействия на индивида и группу</p> <p>4.Система мотивации управленческого персонала</p> <p>5.Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование команды</p> <p>6.Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование</p>
--	---

	<p>организационной культуры</p> <p>7. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: адаптация персонала и поддержание его качественного функционирования</p> <p>8. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: оптимизация конфликтного взаимодействия</p> <p>9. Психологическое обеспечение кадровой политики в развитии системы человеческих ресурсов</p> <p>10. Планирование (тайм-менеджмент) в управлении</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения задания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения задания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство аспектов проблемы раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения задания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-3. Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Готовая работа отправляется преподавателю через ОСЭП

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку навыков разработки проектов организационно-управленческих решений в системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Карьерный кризис: пути преодоления 2. Профессиональное «выгорание»: понятие, причины, стадии, профилактика 3. Проблемы развития карьеры и их решение 4. Управление карьерой - процесс прогнозируемый 5. Карьера менеджера в условиях рынка: какой ей быть? 6. Формирование и развитие интеллектуального капитала компании 7. Организационное обучение как источник конкурентоспособных преимуществ компании 8. Обучение персонала в российских и западных компаниях: сходства и отличия
--	---

	<p>9.Значение обучения и развития персонала для решения экономических и социальных задач</p> <p>10.Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников</p> <p>11.Оценка эффективности обучения персонала</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 75 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 50 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "отлично", однако содержит недочеты по оформлению или содержательные ошибки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 25

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 25 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "отлично", однако содержит существенные недочеты по оформлению и содержательные ошибки

КМ-4. Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Реферат

Вес контрольного мероприятия в БРС: 45

Процедура проведения контрольного мероприятия: Готовая работа отправляется преподавателю через ОСЭП

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку навыков проведения мониторинга, анализа и обработки информации, необходимых для принятия решений в системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Причины возникновения конфликтов в организации 2.Динамика конфликта и характеристика основных этапов 3.Стратегии поведения в конфликте 4.Структурные и межличностные методы управления конфликтами: условия применения 5.Мероприятия по профилактике и мониторингу конфликтных ситуаций в организации 6.Конфликтная личность как источник противоречий и конфликтов в организации 7.Стратегии поведения в конфликтной ситуации: сравнительный анализ
---	--

	<p>8. Конфликты в коллективе: неизбежность или...?</p> <p>9. Корпоративная культура: миф или реальность?</p> <p>10. Предметно-целевое содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами</p> <p>11. Проблемы и перспективы развития мотивации персонала в организации</p> <p>12. Элементы эффективной системы стимулирования персонала</p> <p>13. Современные подходы к мотивации и стимулированию персонала</p> <p>14. Формы и системы оплаты труда</p> <p>15. Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание</p> <p>16. Современные подходы к мотивации и стимулированию персонала</p> <p>17. Перспективы развития мотивации персонала в организации</p> <p>18. Мотивация персонала организации: проблемы и пути решения</p> <p>19. KPI-мотивация – мотивация труда на результат</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство аспектов проблемы раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание преимущественно выполнено

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

НИУ «МЭИ»	Министерство науки и высшего образования РФ	Утверждено на заседании кафедры РСиЛ. Протокол №__от __мая 2022 года. Зав. кафедрой РСиЛ: Гаврилова Ю.В.
		НИУ «МЭИ» Кафедра РСиЛ
		Дисциплина HR-менеджмент
		ГПИ, 38.04.02 Менеджмент
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1		
1. Методы управления человеческими ресурсами		
2. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки		
3. Практическое задание		
Лектор потока		к.полит. н., доц. каф. РСиЛ Юдин И.В.

Процедура проведения

Экзамен проводится в устной форме по билетам. Время на подготовку - не более одного часа.

1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины

1. Компетенция/Индикатор: ИД-5_{ПК-1} Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации

Вопросы, задания

1. Сущность, цели и задачи HR-менеджмента
2. История формирования научных представлений об управлении человеческими ресурсами
3. Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами
4. Основные функции HR-менеджмента
5. Методы управления человеческими ресурсами
6. Трансформация содержания подходов к управлению человеческими ресурсами
7. «Гарвардская модель» управления человеческими ресурсами
8. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента
9. Система управления человеческими ресурсами организации, ее место и роль в системе управления организацией
10. Классификация персонала организации по категориям

11. Основные характеристики персонала компании
12. Планирование набора персонала, способы поиска новых сотрудников.
13. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки
14. Процедура отбора претендентов на вакантную должность, этапы отбора
15. Диагностика профессиональной пригодности
16. Виды интервью (собеседований) в процессе отбора персонала
17. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: преимущества и недостатки
18. Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала
19. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации
20. Организация проведения аттестации
21. Принципы расстановки кадров
22. Цели и направления профессиональной адаптации
23. Аспекты адаптации сотрудника
24. Этапы процесса адаптации
25. Управление профессиональной адаптацией работников
26. Цели и задачи стратегического развития человеческих ресурсов
27. Основные этапы обучения персонала
28. Виды и методы обучения персонала
29. Оценка эффективности обучения персонала
30. Персональное развитие и деловая карьера
31. Типы и этапы деловой карьеры
32. Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации
33. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры
34. Основные характеристики команд
35. Ступени (этапы) развития команд
36. Методология командообразования
37. Виды социальной коммуникации в организации
38. Интерактивная (круговая) модель коммуникации
39. Создание эффективной системы коммуникации в организации
40. Причины возникновения конфликтов в организации
41. Классификация конфликтов
42. Структурные и межличностные методы управления конфликтами
43. Показатели оценки уровня организационной культуры компании
44. Сущность мотивации трудового поведения персонала
45. Классические теории мотивации
46. Современные теории мотивации
47. Вознаграждение за труд: сущность и цели
48. Способы определения заработной платы сотрудников
49. Формы и системы оплаты труда
50. Эффективность управления человеческими ресурсами организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

Ответы:

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

Верный ответ: г)

2. Управленческий персонал включает:

Ответы:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Верный ответ: г)

3. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

Ответы:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занятия определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

Верный ответ: а)

4. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

Ответы:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Верный ответ: д)

5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

Ответы:

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений;
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Верный ответ: в)

6. Человеческий капитал — это:

Ответы:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия;
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Верный ответ: а)

7. Функции управления персоналом представляют собой:

Ответы:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Верный ответ: а)

8. Потенциал специалиста – это:

Ответы:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию.

Верный ответ: а)

9. Профессиограмма — это:

Ответы:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

Верный ответ: в)

10. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

Ответы:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

Верный ответ: д)

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Студент свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Студент свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций, однако допускает терминологические и фактологические неточности

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Студент достаточно полно отвечает на вопросы, проявляет знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, достаточный уровень сформированности компетенций

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и экзаменационной составляющих