

**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: Очно-заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
HR-менеджмент**

**Москва  
2024**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

И.В. Юдин

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

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

И.В. Юдин

Заведующий  
выпускающей кафедрой

|  |                                                    |                              |
|--|----------------------------------------------------|------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                              |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                              |
|  | Владелец                                           | Курилов С.Н.                 |
|  | Идентификатор                                      | R2f2f52fe-KurilovSN-7d2d7cde |

С.Н.  
Курилов

## 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

### 4 семестр

**Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:**

- КМ-1 Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)
- КМ-2 Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)
- КМ-3 Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)
- КМ-4 Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)

**Вид промежуточной аттестации – Экзамен.**

| 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 |

## 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>КМ-1 Человеческие ресурсы организации как объект HR–менеджмента. Тест (Тестирование)</p> <p>КМ-2 Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)</p> <p>КМ-3 Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)</p> <p>КМ-4 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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                                                                  | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знать: методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом | <p>1.Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:</p> <p>а) горизонтального типа<br/>б) вертикального типа<br/>в) центростремительного типа</p> <p>Ответ: б</p> <p>2.К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:</p> <p>а) низкие затраты на адаптацию персонала<br/>б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников<br/>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:</p> <p>а) эволюционная<br/>б) роста<br/>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:</p> <p>а) комплексность<br/>б) методичность</p> |

| Запланированные результаты обучения по дисциплине | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | <p>в) системность</p> <p>Ответ: в</p> <p>5.Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:</p> <p>а) нормированная<br/>б) механистическая<br/>в) программированная</p> <p>Ответ: б</p> <p>6.Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:</p> <p>а) комплексная оценка качества работы<br/>б) оценка личных и деловых качеств<br/>в) оценка результатов труда</p> <p>Ответ: в</p> <p>7.Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства<br/>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства<br/>в) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства</p> <p>Ответ: б</p> <p>8.Что относится к причинам снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала со стороны заказчика:</p> <p>а) синдром «новое-поверх-старого»<br/>б) наличие системы оценки потребности планирования обучения<br/>в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения</p> <p>Ответ: в</p> <p>9.Какое название носит назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвижений</p> |

| Запланированные результаты обучения по дисциплине | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | <p>наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:</p> <p>а) вертикальное перемещение (выдвижение)</p> <p>б) внутрипрофессиональный карьерный рост</p> <p>в) внутриорганизационное развитие карьеры</p> <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 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

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

*Оценка: 3 («удовлетворительно»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

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

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется, если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                               | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знать: социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом | 1. Характеристика различных управленческих культур (американская, европейская, советская, японская)<br>2. Концепция стилей управления («управленческая решетка») Р. Блейка — Д. Моутон<br>3. Социально-психологические основы управленческого воздействия на индивида и группу<br>4. Система мотивации управленческого персонала<br>5. Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование команды<br>6. Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование организационной культуры<br>7. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: адаптация персонала и поддержание его качественного функционирования<br>8. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: оптимизация конфликтного взаимодействия<br>9. Психологическое обеспечение кадровой политики в развитии системы человеческих ресурсов<br>10. Планирование (тайм-менеджмент) в управлении |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

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

*Оценка: 3 («удовлетворительно»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено не верно или преимущественно не 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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                                         | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уметь: проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом | 1.Карьерный кризис: пути преодоления<br>2.Профессиональное «выгорание»: понятие, причины, стадии, профилактика<br>3.Проблемы развития карьеры и их решение<br>4.Управление карьерой - процесс прогнозируемый<br>5.Карьера менеджера в условиях рынка: какой ей быть?<br>6.Формирование и развитие интеллектуального капитала компании<br>7.Организационное обучение как источник конкурентоспособных преимуществ компании<br>8.Обучение персонала в российских и западных компаниях: сходства и отличия<br>9.Значение обучения и развития персонала для решения экономических и социальных задач<br>10.Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников<br>11.Оценка эффективности обучения персонала |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность не превышает 25 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "хорошо" или "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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                  | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уметь: разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом | <ol style="list-style-type: none"><li>1.Причины возникновения конфликтов в организации</li><li>2.Динамика конфликта и характеристика основных этапов</li><li>3.Стратегии поведения в конфликте</li><li>4.Структурные и межличностные методы управления конфликтами: условия применения</li><li>5.Мероприятия по профилактике и мониторингу конфликтных ситуаций в организации</li><li>6.Конфликтная личность как источник противоречий и конфликтов в организации</li><li>7.Стратегии поведения в конфликтной ситуации: сравнительный анализ</li><li>8.Конфликты в коллективе: неизбежность или...?</li><li>9.Корпоративная культура: миф или реальность?</li><li>10.Предметно-целевое содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами</li><li>11.Проблемы и перспективы развития</li></ol> |

| Запланированные результаты обучения по дисциплине | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | <p>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.КРІ-мотивация – мотивация труда на результат</p> |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

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

*Оценка: 3 («удовлетворительно»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено не верно или преимущественно не выполнено*

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                |                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| НИУ<br>«МЭИ»                                                                                                                                                                                                                                           | Министерство науки и высшего<br>образования РФ | Утверждено на заседании кафедры<br>РСиЛ.<br>Протокол №__от __мая 2022 года.<br><br>Зав. кафедрой РСиЛ: |
|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                | Гаврилова Ю.В.                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                | НИУ «МЭИ»<br>Кафедра РСиЛ                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                | Дисциплина HR-менеджмент<br>ГПИ,<br>38.04.02 Менеджмент                                                |
| ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1<br>1. Методы управления человеческими ресурсами<br>2. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки<br>3. Практическое задание<br><br>Лектор потока<br><br>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<sub>ПК-1</sub> 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 занимания 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 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)*

*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

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*Описание характеристики выполнения знания:* Студент отвечает на вопросы поверхностно и бессистемно, допускает существенные неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень сформированности компетенций и непонимание материала

### ***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.