

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

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика

Наименование образовательной программы: Экономика бизнеса

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление человеческими ресурсами**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c3

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень,
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Никифорова Д.В.
	Идентификатор	Redb9b109-KhitrovaDV-bd905102

(подпись)

Д.В.
Никифорова

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей
кафедры

(должность, ученая степень,
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курдюкова Г.Н.
	Идентификатор	R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8c

(подпись)

Г.Н.
Курдюкова

(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 осуществлять управление деятельностью, проводить расчет и анализировать экономические показатели

ИД-2 способен регулировать и управлять процессами организации бизнес-процессов

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Адаптация персонала (Тестирование)
2. Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование)
3. Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Оценка персонала (Контрольная работа)
2. Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (Контрольная работа)

БРС дисциплины

7 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %					
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5
	Срок КМ:	3	6	9	11	15
Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента						
Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией	+					
Сущность, содержание и принципы управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом	+					
Стратегическое управление человеческими ресурсами						
Стратегия управления персоналом			+			
Концепция управления персоналом в американском и японском менеджменте			+			
Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации						
Кадровая политика и её основные элементы				+		

Источники, методы и критерии найма персонала			+		
Адаптация персонала					
Адаптация новых работников				+	
Оценка персонала					
Система оценки (аттестация) кадров					+
Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании					+
Вес КМ:	20	20	20	20	20

\$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-2ПК-1 способен регулировать и управлять процессами организации бизнес-процессов	<p>Знать:</p> <p>правила адаптации сотрудников</p> <p>основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации</p> <p>роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации</p> <p>разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору</p>	<p>Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (Тестирование)</p> <p>Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование)</p> <p>Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (Контрольная работа)</p> <p>Адаптация персонала (Тестирование)</p> <p>Оценка персонала (Контрольная работа)</p>

		новых сотрудников и программы их адаптации	
--	--	--	--

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 45 минут. Количество попыток не более 3-х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний по управлению человеческими ресурсами как фактору эффективного менеджмента

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации</p>	<p>1. Организация - это: 1. группа людей, работающих в одном месте 2. группа людей, имеющих общие интересы 3. группа людей, сознательно координируемая для достижения общей цели (целей) Ответ: 3</p> <p>2. Персонал организации - это: 1. личный состав, работающий по найму 2. личный состав, обладающий качественными характеристиками 3. оба варианта верны Ответ: 3</p> <p>3. Управление персоналом - это: 1. совокупность методов влияния на интересы и поведение людей 2. совокупность методов и форм управления трудовой деятельностью работников 3. оба утверждения верны Ответ: 3</p> <p>4. Объект управления - это: 1. работники 2. совокупность органов и работников 3. подразделения организации Ответ: 1</p> <p>5. Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале: 1. кадровый 2. профессиональный 3. возрастной 4. квалификационный Ответ: 3</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. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 45 минут. Количество попыток не более 3-х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний по стратегическому управлению человеческими ресурсами

Контрольные вопросы/задания:

Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	<p>1.Элементом стратегии управления персоналом является:</p> <ol style="list-style-type: none">1.цель деятельности организации2.взаимосвязь с внешней средой3.оба варианта верны <p>Ответ: 3</p> <p>2.В стратегию управления персоналом не входит:</p> <ol style="list-style-type: none">1.отбор персонала2.оценка квалификации персонала3.развитие персонала4.нет верного ответа <p>Ответ: 4</p> <p>3.Стратегия предпринимательства характерна для организаций:</p> <ol style="list-style-type: none">1.которые развивают новые деятельности2.которые находятся на стадии зрелости3.у которых основные направления деятельности находятся в упадке <p>Ответ: 1</p> <p>4.Стратегия прибыли характерна для организаций:</p> <ol style="list-style-type: none">1.которые развивают новые формы деятельности
--	--

	<p>2.которые находятся на стадии зрелости 3.у которых основные направления деятельности находятся в упадке Ответ: 2 5.Стратегия ликвидации характерна для организаций: 1.которые развивают новые формы деятельности 2.которые находятся на стадии зрелости 3.у которых основные направления деятельности находятся в упадке Ответ: 3</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-3. Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Решенные задания отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на рассмотрение профессионального отбора и развитие человеческих ресурсов в организации

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации</p>	<p>1.Охарактеризуйте активную кадровую политику 2.Охарактеризуйте пассивную кадровую политику 3.Охарактеризуйте реактивную кадровую политику 4.Охарактеризуйте открытую кадровую политику 5.Охарактеризуйте закрытую кадровую политику</p>
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка зачтено выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию

КМ-4. Адаптация персонала

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 45 минут. Количество попыток не более 3-х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний по адаптации персонала

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: правила адаптации сотрудников</p>	<p>1. Адаптация – это: 1.приспособления работника к организации 2.приспособление организации к работнику 3.взаимное приспособление организации и работника Ответ: 3</p> <p>2.Социально-психологический элемент адаптации работника – это: 1.привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2.вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3.овладение профессиональными навыками в новых условиях Ответ: 2</p> <p>3.Психофизиологический элемент адаптации работника – это: 1.привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2.вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3.овладение профессиональными навыками в новых условиях Ответ: 1</p> <p>4. Профессиональный элемент адаптации работника – это: 1.привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2.вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3.овладение профессиональными навыками в новых условиях</p>
---	--

	<p>Ответ: 3</p> <p>5.Привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям в процессе адаптации считается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.психофизиологическим элементом адаптации 2.социально-психологическим элементом адаптации 3.профессиональным элементом адаптации <p>Ответ: 1</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-5. Оценка персонала

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Решенные задания отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов оценки персонала

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Охарактеризуйте процедуру оценки персонала 2.Опишите процедуру аттестации персонала 3.Опишите, что относится к показателям деловой оценки персонала 4.Укажите цель кадрового аудита 5.Укажите функцию деловой оценки персонала
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка зачтено выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета



Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа (в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов (в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-2ПК-1 способен регулировать и управлять процессами организации бизнес-процессов

Вопросы, задания

- 1.Трудовой потенциал - это:
- 2.К принципам, характеризующим требования к формированию системы управления персоналом относится:
- 3.Управление персоналом включает в себя:
- 4.Организации, ведущие борьбу за быстрое увеличение объемов прибыли и расширение рынка чаще всего применяют:
- 5.Внедрение элементов семейных отношений в управлении более характерно для:
- 6.Постоянная готовность индивида к неукоснительному выполнению обязательств более характерна для:
- 7.Этап становления карьеры более характерен для возрастной категории:
- 8.Этап продвижения карьеры более характерен для возрастной категории:
- 9.Реализация карьеры в горизонтальном направлении подразумевает:
- 10.Функцией деловой оценки персонала является:
- 11.К показателям деловой оценки персонала относят:
- 12.Ассимиляция подразумевает:
- 13.Ознакомление подразумевает:

14. Явление, обратное трудовой адаптации называется:
15. К самому важному ресурсу организации обычно относят:

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Организация - это:

Ответы:

1. группа людей, работающих в одном месте 2. группа людей, имеющих общие интересы
3. группа людей, сознательно координируемая для достижения общей цели (целей)

Верный ответ: 3

2. Персонал организации - это:

Ответы:

1. личный состав, работающий по найму 2. личный состав, обладающий качественными характеристиками 3. оба варианта верны

Верный ответ: 3

3. Управление персоналом - это:

Ответы:

1. совокупность методов влияния на интересы и повеление людей 2. совокупность методов и форм управления трудовой деятельностью работников 3. оба утверждения верны

Верный ответ: 3

4. Объект управления - это:

Ответы:

1. работники 2. совокупность органов и работников 3. подразделения организации

Верный ответ: 1

5. Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале:

Ответы:

1. кадровый 2. профессиональный 3. возрастной 4. квалификационный

Верный ответ: 3

6. Элементом стратегии управления персоналом является:

Ответы:

1. цель деятельности организации 2. взаимосвязь с внешней средой 3. оба варианта верны

Верный ответ: 3

7. В стратегию управления персоналом не входит:

Ответы:

1. отбор персонала 2. оценка квалификации персонала 3. развитие персонала 4. нет верного ответа

Верный ответ: 4

8. Стратегия предпринимательства характерна для организаций:

Ответы:

1. которые развивают новые деятельности 2. которые находятся на стадии зрелости 3. у которых основные направления деятельности находятся в упадке

Верный ответ: 1

9. Стратегия прибыли характерна для организаций:

Ответы:

1. которые развивают новые формы деятельности 2. которые находятся на стадии зрелости 3. у которых основные направления деятельности находятся в упадке

Верный ответ: 2

10. Стратегия ликвидации характерна для организаций:

Ответы:

1. которые развивают новые формы деятельности 2. которые находятся на стадии зрелости 3. у которых основные направления деятельности находятся в упадке

Верный ответ: 3

11. Должностная инструкция не содержит:

Ответы:

1. должностные обязанности 2. права работника 3. график работы 4. взаимоотношения по должности

Верный ответ: 3

12. Планирование подбора кадров не включает:

Ответы:

1. прогноз вакансий 2. ротацию 3. выявление степени соответствия качеств работников профессиональным требованиям

Верный ответ: 3

13. ПрофорIENTATION подбора кадров включает:

Ответы:

1. прогноз вакансий 2. ротацию 3. выявление степени соответствия качеств работников профессиональным требованиям

Верный ответ: 3

14. Адаптация – это:

Ответы:

1. приспособления работника к организации 2. приспособление организации к работнику 3. взаимное приспособление организации и работника

Верный ответ: 3

15. Психофизиологический элемент адаптации работника – это:

Ответы:

1. привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2. вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3. овладение профессиональными навыками в новых условиях

Верный ответ: 1

16. Социально-психологический элемент адаптации работника – это:

Ответы:

1. привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2. вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3. овладение профессиональными навыками в новых условиях

Верный ответ: 2

17. Профессиональный элемент адаптации работника – это:

Ответы:

1. привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям 2. вхождение работника в сложившийся трудовой коллектив с личной оценкой их традиций 3. овладение профессиональными навыками в новых условиях

Верный ответ: 3

18. Привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям в процессе адаптации считается:

Ответы:

1. психофизиологическим элементом адаптации 2. социально-психологическим элементом адаптации 3. профессиональным элементом адаптации

Верный ответ: 1

19. Деловая оценка кадров – это:

Ответы:

1. процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности 2. набор нескольких инструментальных систем, прочно связанных основными функциями управления персоналом 3. оба утверждения верны

Верный ответ: 3

20. Процедура оценки персонала не включает:

Ответы:

1. место оценки 2. субъект оценки 3. использование технических средств 4. нет верного ответа

Верный ответ: 4

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы на все вопросы даны верно. Четко сформулированы особенности практических решений. Студент показал при ответе на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы, что владеет материалом изученной дисциплины, свободно применяет свои знания для объяснения различных явлений

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки. Студент правильно выполнил задание и в основном правильно ответил на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы, но допустил при этом незначительные ошибки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. Студент в ответах на вопросы экзаменационного билета допустил существенные и даже грубые ошибки, но затем исправил их сам, либо наметил правильный путь его выполнения

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ»