

**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 и управление на предприятиях
электроэнергетики**

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление персоналом**

**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	Бологова В.В.
Идентификатор	Rb14a92a7-BologovaVV-b65a674e	

(подпись)

В.В. Бологова

(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. ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

2. ПК-1 способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Кадровое планирование (Тестирование)
2. Производительность труда (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Безработица (Контрольная работа)
2. Оценка персонала и мотивация трудовой деятельности (Тестирование)

БРС дисциплины

7 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	6	9	12
Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием. Персонал как объект управления					
Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием	+				
Персонал как объект управления	+				
Кадровая политика и организационная структура службы управления персоналом. Анализ и проектирование рабочих мест					
Кадровая политика и стратегия управления персоналом			+		
Организационная структура службы управления персоналом			+		

Анализ и проектирование рабочих мест		+		
Кадровое планирование. Наем, отбор и прием персонала				
Кадровое планирование			+	
Наем, отбор и прием персонала			+	
Оценка персонала. Формирование кадрового резерва. Мотивация трудовой деятельности				
Оценка персонала				+
Формирование кадрового резерва. Обучение персонала. Кадровый аудит				+
Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников				+
Вес КМ:	25	25	25	25

\$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
ОПК-4	ОПК-4(Компетенция)	Знать: теорию мотивации и её значение в управлении персоналом Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом	Безработица (Контрольная работа) Оценка персонала и мотивация трудовой деятельности (Тестирование)
ПК-1	ПК-1(Компетенция)	Знать: технологии управления персоналом: найм, отбор и прием персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации	Производительность труда (Тестирование) Кадровое планирование (Тестирование)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Безработица

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов безработицы

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом</p>	<p>1. Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.; прибыло из других областей – 78 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 43 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.</p> <p>2. Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 15000 тонн, цена 1 тонны – 3000 рублей. Численность работников 180 человек. Режим работы – двухсменный. Время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в году – 260 дней.</p> <p>3. Потенциальный ВВП равен 5000 д.е., объем фактического ВВП в стране составил 4500 д.е. Определить фактический уровень безработицы в стране, если естественный уровень безработицы составляет 6%.</p> <p>4. Определить трудоемкость продукции, выпущенной в январе 2014 года, если режим работы – двухсменный, время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в месяце – 20 дней. Объем произведенной продукции в месяце составил 45000 шт., численность работников – 15 человек.</p> <p>5. Рассчитайте уровень безработицы и уровень занятости, если численность занятых составляет 80 млн. чел., а численность безработных – 2 млн. чел.</p>
---	--

	6. Потенциальный ВВП равен 3000 д.е., объем фактического ВВП в стране составляет 2750 д.е. Определить фактический уровень безработицы в стране, если естественный уровень безработицы составляет 5%.
--	--

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-2. Производительность труда

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов производительности труда

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</p>	<p>1. Рассчитать численность рабочих основного производства, если полная трудоемкость единицы продукции – 15 чел.-ч. Объем производства продукции за год – 7500 шт. Трудоемкость управления за год – 9500 чел.-ч, трудоемкость обслуживания за год – 12000 чел.-ч. Баланс рабочего времени одного рабочего – 2100 часов в год</p> <p>2. Определить трудоемкость продукции, выпущенной в феврале 2014 года, если режим работы – односменный, время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в месяце – 21 день. Объем произведенной продукции в месяце составил 350 тонн, численность работников – 15 человек.</p> <p>3. Фрезеровщик 5 разряда за месяц изготовил 450 деталей. Норма времени на одну деталь – 0,5 нормо-ч. Часовая тарифная ставка 62,50 руб. Месячный фонд рабочего времени 176 часов. За продукцию, произведенную сверх нормы, расценка повышается на 15%. Определить прямую сдельную и повышенную расценки на единицу продукции и сдельный заработок по сдельнопрогрессивной системе</p> <p>4. Фактический ВВП страны составляет 1000 д.е. Уровень естественной безработицы равен 5,5%, уровень фактической безработицы = 10%. Используя закон Оукена, определите объем недопроизведенного</p>
--	--

	<p>ВНП (в % и д.е.)</p> <p>5.Рассчитать общую численность персонала, если технологическая трудоемкость единицы продукции – 20 чел.-ч. Трудоемкость обслуживания на весь выпуск продукции – 6000 чел.-ч. Трудоемкость управления на весь выпуск продукции – 4000 чел.-ч. Объем выпущенной продукции – 2200 тонн в месяц. Количество рабочих дней в месяце – 22. Продолжительность смены – 8 ч.</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 "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено не верно или преимущественно не выполнено

КМ-3. Кадровое планирование

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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 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 особенностям кадровой политики, в том числе правил оформления сотрудников при приеме на работу

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: технологию управления персоналом: наем, отбор и прием персонала</p>	<p>1.В каждом подразделении организации должны быть документы: а) положение о подразделении, б) должностные инструкции. В какой последовательности должны разрабатываться эти документы?</p> <p>1.сначала разрабатывается положение о подразделении, а затем должностные инструкции 2.сначала разрабатываются должностные инструкции, а затем положение о подразделении</p> <p>Ответ: 1</p> <p>2.Результатом взаимного понимания общности интересов и целей в сфере трудовых отношений является:</p> <p>1.заключение коллективных договоров 2.социальное партнерство 3.заключение трудовых соглашений</p> <p>Ответ: 3</p> <p>3.Расторжение договора на основании соглашения</p>
---	---

	<p>сторон производится:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в любое время, без сроков предупреждения 2. после предупреждения 3. после того, как найдена замена на должность увольняющегося <p>ответ: 2</p> <p>4. В каком законодательном документе устанавливается порядок заключения трудовых договоров и формы найма на работу в России?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой Кодекс РФ 2. Конституция России 3. Акт о труде РФ 4. Закон о труде и трудоустройстве граждан РФ <p>Ответ: 1</p> <p>5. В какой форме в России могут быть заключены трудовые договоры?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в письменной 2. в устной 3. нет такой формы найма на работу <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-4. Оценка персонала и мотивация трудовой деятельности

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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 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 оценке персонала и мотивации трудовой деятельности

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: теорию мотивации и её значение в управлении персоналом</p>	<p>1. В чем заключается цель стимулирования персонала? 1. побудить человека избегать конфликтов 2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями 3. побудить человека не превышать своих полномочий Ответ: 2</p> <p>2. В чем суть классической теории мотивации? 1. деньги – единственный мотивационный фактор 2. человека заставляют действовать внутренние потребности 3. поведение человека определяется его ожиданиями Ответ: 2</p> <p>3. Вероятность увольнения по собственному желанию выше 1. у сотрудников, длительное время работающих в организации 2. у недавно нанятых на работу сотрудников 3. не зависит от стажа работы в организации Ответ: 2</p> <p>4. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию: 1. за достижение плановых показателей 2. за перевыполнение плана 3. за выдающиеся заслуги 4. не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате Ответ: 2</p> <p>5. К процессуальным теориям мотивации относятся: 1. теория двух факторов Герцберга 2. теория ожиданий 3. теория ERG Альдерфера Ответ: 2</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

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: ОПК-4(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):
- 2.Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):
- 3.Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом?
- 4.Для увеличения эффективности труда необходимо:
- 5.Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- 6.Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- 7.Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Безработные - это:

Ответы:

- 1.трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы

приступить к ней 2. временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе 3. лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года)

Верный ответ: 1

2. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

Ответы:

1. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников 2. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями 3. ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием 4. организационной культуры

Верный ответ: 3

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

Ответы:

1. побудить человека избегать конфликтов 2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями 3. побудить человека не превышать своих полномочий

Верный ответ: 2

4. В чем суть классической теории мотивации?

Ответы:

1. деньги – единственный мотивационный фактор 2. человека заставляют действовать внутренние потребности 3. поведение человека определяется его ожиданиями

Верный ответ: 2

5. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

Ответы:

1. у сотрудников, длительное время работающих в организации 2. у недавно нанятых на работу сотрудников 3. не зависит от стажа работы в организации

Верный ответ: 2

6. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

Ответы:

1. за достижение плановых показателей 2. за перевыполнение плана 3. за выдающиеся заслуги 4. не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате

Верный ответ: 2

7. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

Ответы:

1. в уважении 2. в самореализации 3. в безопасности

Верный ответ: 3

8. К процессуальным теориям мотивации относятся:

Ответы:

1. теория двух факторов Герцберга 2. теория ожиданий 3. теория ERG Альдерфера

Верный ответ: 2

2. Компетенция/Индикатор: ПК-1(Компетенция)

Вопросы, задания

1. Право граждан выбрать тот или иной вид деятельности, провозглашенное Конституцией РФ, означает:

2. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

3. В постоянном контроле и поддержке руководителя нуждаются, в первую очередь:
4. Вы как руководитель поручили задание одному из членов группы. Каждый вечер перед уходом с работы Вы дотошно расспрашиваете этого сотрудника, как идут дела. Каковы последствия Ваших действий?
5. Действительно ли нужны лидеры?

Материалы для проверки остаточных знаний

1. В каком законодательном документе устанавливается порядок заключения трудовых договоров и формы найма на работу в России?

Ответы:

1. Трудовой Кодекс РФ 2. Конституция России 3. Акт о труде РФ 4. Закон о труде и трудоустройстве граждан РФ

Верный ответ: 1

2. В какой форме в России могут быть заключены трудовые договоры?

Ответы:

1. в письменной 2. в устной 3. нет такой формы найма на работу

Верный ответ: 1

3. Расторжение договора на основании соглашения сторон производится:

Ответы:

1. в любое время, без сроков предупреждения 2. после предупреждения 3. после того, как найдена замена на должность увольняющегося

Верный ответ: 2

4. Результатом взаимного понимания общности интересов и целей в сфере трудовых отношений является:

Ответы:

1. заключение коллективных договоров 2. социальное партнерство 3. заключение трудовых соглашений

Верный ответ: 3

5. В каждом подразделении организации должны быть документы: а) положение о подразделении, б) должностные инструкции. В какой последовательности должны разрабатываться эти документы?

Ответы:

1. сначала разрабатывается положение о подразделении, а затем должностные инструкции 2. сначала разрабатываются должностные инструкции, а затем положение о подразделении

Верный ответ: 1

6. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:

Ответы:

1. делегирования полномочий 2. материальных стимулов 3. угрозы наказания

Верный ответ: 3

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»