

**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 человеческими ресурсами**

**Москва
2023**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

Н.Л. Кетоева

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Бологова В.В.
	Идентификатор	Rb14a92a7-BologovaVV-b65a674e

В.В. Бологова

Заведующий
выпускающей
кафедрой

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

Г.Н.
Курдюкова

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. 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	12	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 менеджменте		+			
Управление персоналом в японском менеджменте.					+
Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации					
Кадровая политика и её основные элементы			+		
Сущность, цели и задачи кадрового планирования.					+
Профориентация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.					+
Источники, методы и критерии найма персонала			+		
Понятие и этапы карьеры.					+
Высвобождение персонала.					+
Адаптация персонала					
Адаптация новых работников				+	+
Процедура оценки и аттестация персонала					+
Оценка персонала					
Система оценки (аттестация) кадров					+
Кадровый аудит					+
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
ОПК-4	ОПК-4(Компетенция)	Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации правила адаптации сотрудников Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (Тестирование) Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (Контрольная работа) Адаптация персонала (Тестирование)
ПК-1	ПК-1(Компетенция)	Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации Уметь: использовать различные	Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование) Оценка персонала (Контрольная работа)

		методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации	
--	--	--	--

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:

Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации	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 2.Персонал организации - это: 1.личный состав, работающий по найму 2.личный состав, обладающий качественными характеристиками 3.оба варианта верны Ответ: 3 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 4.Объект управления - это: 1.работники 2.совокупность органов и работников 3.подразделения организации Ответ: 1 5.Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале: 1.кадровый 2.профессиональный 3.возрастной 4.квалификационный Ответ: 3
---	--

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

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено не верно или преимущественно не 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	1.Элементом стратегии управления персоналом является: 1.цель деятельности организации 2.взаимосвязь с внешней средой 3.оба варианта верны Ответ: 3 2.В стратегию управления персоналом не входит: 1.отбор персонала 2.оценка квалификации персонала 3.развитие персонала 4.нет верного ответа Ответ: 4 3.Стратегия предпринимательства характерна для организаций: 1.которые развивают новые деятельности 2.которые находятся на стадии зрелости 3.у которых основные направления деятельности находятся в упадке
--	---

	Ответ: 1 4.Стратегия прибыли 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: 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
--	--

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

Оценка: 2

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

Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации	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
---	---

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:

Знать: правила адаптации сотрудников	1. Адаптация – это: 1.приспособления работника к организации 2.приспособление организации к работнику 3.взаимное приспособление организации и работника Ответ: 3 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 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 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 Ответ: 3 5.Привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям в процессе адаптации считается: 1.психофизиологическим элементом адаптации 2.социально-психологическим элементом адаптации 3.профессиональным элементом адаптации Ответ: 1
--	---

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

Оценка: 2

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

Уметь: использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации	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

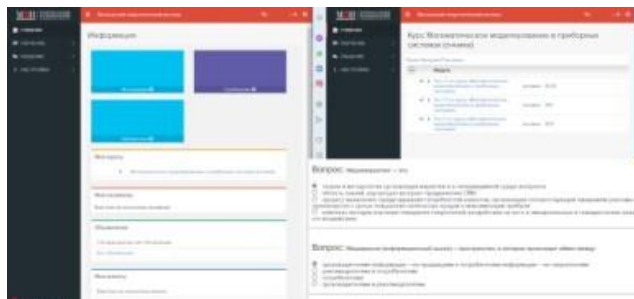
Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию

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: ОПК-4(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Трудовой потенциал - это:
- 2.К принципам, характеризующим требования к формированию системы управления персоналом относится:
- 3.Управление персоналом включает в себя:
- 4.Этап становления карьеры более характерен для возрастной категории:
- 5.Этап продвижения карьеры более характерен для возрастной категории:
- 6.Реализация карьеры в горизонтальном направлении подразумевает:

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.Должностная инструкция не содержит:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

7.Планирование подбора кадров не включает:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

8.Профориентация подбора кадров включает:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

9.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

10.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

11. 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

12. 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

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

Вопросы, задания

1. Организации, ведущие борьбу за быстрое увеличение объемов прибыли и расширение рынка чаще всего применяют:
2. Внедрение элементов семейных отношений в управлении более характерно для:
3. Постоянная готовность индивида к неукоснительному выполнению обязательств более характерна для:
4. Функцией деловой оценки персонала является:
5. К показателям деловой оценки персонала относят:

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Элементом стратегии управления персоналом является:

Ответы:

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

2. В стратегию управления персоналом не входит:

Ответы:

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

Верный ответ: 4

3. 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

4. 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

5. 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

6. Адаптация – это:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

7. 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

8. 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

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно. Студент не ответил на вопросы экзаменационного билета и не смог решить задачу, либо наметить правильный путь решения вопросов из билета. Из другого экзаменационного билета на тот же раздел дисциплины, выданного взамен первого билета, правильного ответа тоже не было получено, либо при ответе на дополнительные вопросы обнаружилось незнание большого раздела программы

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»