

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

**Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Трудовой потенциал предприятия**

**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-5403d8c5

(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	Киселева М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f

(подпись)

М.А.  
Киселева

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

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

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(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 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Кадровый потенциал как объект управления (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Бюджетирование (Контрольная работа)
2. Карьера персонала (Контрольная работа)
3. Концепция управления кадровым потенциалом (Контрольная работа)
4. Трудовая адаптация персонала (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
Введение в курс "Трудовой потенциал предприятия"						
Трудовой потенциал предприятия как объект управления	+					
Управление кадровым потенциалом						
Концепция эффективного управления кадровым потенциалом на предприятии			+			
Адаптация персонала						
Трудовая адаптация персонала на предприятии				+		
Деловая карьера						

Деловая карьера персонала в общей стратегии развития кадрового потенциала предприятия				+	
Бюджетирование затрат на персонал					
Бюджетирование затрат на персонал как инструмент эффективного управления кадровым потенциалом					+
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	ПК-1(Компетенция)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала</li></ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>разрабатывать требования к должностям и критерии подбора персонала</li><li>составлять рекомендации в области кадровой политики с учетом стратегии развития компании</li><li>определять тип кадровой политики организации</li><li>анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и персонал</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Кадровый потенциал как объект управления (Тестирование)</li><li>Концепция управления кадровым потенциалом (Контрольная работа)</li><li>Трудовая адаптация персонала (Контрольная работа)</li><li>Карьера персонала (Контрольная работа)</li><li>Бюджетирование (Контрольная работа)</li></ul>

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Кадровый потенциал как объект управления

**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 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 теме трудовой потенциал предприятия как объект управления

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала</p>	<p>1. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. трудовое соглашение</li><li>2. трудовой договор</li><li>3. коллективный договор</li><li>4. трудовой контракт</li></ol> <p>Верный ответ: 3</p> <p>2. Социальное партнерство - это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ</li><li>2. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения</li><li>3. отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов</li><li>4. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя</li></ol> <p>Верный ответ: 3</p> <p>3. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации</li><li>2. потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации</li><li>3. сопоставлением результатов работы службы</li></ol>
---	---

	<p>управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом Верный ответ: 3</p> <p>4. Система целей управления персоналом является основой определения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. политики организации</li> <li>2. стратегии развития организации</li> <li>3. состава функций управления персоналом</li> </ol> <p>Верный ответ: 3</p> <p>5. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. с точки зрения их количественной сбалансированности</li> <li>2. с точки зрения их качественной сбалансированности</li> <li>3. с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности</li> </ol> <p>Верный ответ: 3</p> <p>6. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. функциональные подразделения</li> <li>2. функциональные подразделения и их руководителей</li> <li>3. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей</li> <li>4. общее руководство организацией</li> </ol> <p>Верный ответ: 3, 4</p> <p>7. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы (при необходимости указать несколько):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. линейного руководства;</li> <li>2. управления транспортным обслуживанием производства</li> <li>3. правового обеспечения</li> <li>4. информационного обеспечения</li> <li>5. делопроизводственного обеспечения</li> <li>6. управления ресурсами</li> <li>7. хозяйственного обеспечения</li> </ol> <p>Верный ответ: 3, 4, 5</p> <p>8. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом (при необходимости указать несколько):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. управление стандартизацией;</li> <li>2. управление нормированием;</li> <li>3. нормативное обеспечение управления персоналом;</li> <li>4. управление работой персоналом;</li> <li>5. управление ресурсами;</li> <li>6. управление техникой безопасности на производстве.</li> </ol>
--	---

	<p>Верный ответ: 1, 5</p> <p>9. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб</li> <li>2. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом</li> <li>3. соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений</li> </ol> <p>Верный ответ: 1</p> <p>10. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. авторские методики, принятые в каждой организации;</li> <li>2. инструкции Центробанка РФ;</li> <li>3. методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.</li> </ol> <p>Верный ответ: 1, 3</p>
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

**КМ-2. Концепция управления кадровым потенциалом**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

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

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на рассмотрение концепции эффективного управления кадровым потенциалом на современном предприятии

**Контрольные вопросы/задания:**



<p>Уметь: анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на применять их на практике организацию и персонал</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Объясните особенности японской системы развития кадрового потенциала предприятия</li> <li>2.Назовите двенадцать правил хорошего руководителя, популярные в Японии</li> <li>3.Дайте характеристику традиционной и инновационной концепциям развития персонала</li> <li>4.Как формулируются основные принципы развития кадрового потенциала предприятия?</li> <li>5.Назовите основные процессы, обеспечивающие развитие кадрового потенциала предприятия?</li> <li>6.Какие технологии управления кадровым потенциалом известны в менеджменте персонала?</li> <li>7.Что входит в систему индивидуального наставничества?</li> <li>8.В чем заключается главное назначение аттестации персонала?</li> <li>9.Как классифицируется резерв кадров по времени назначения и по видам деятельности?</li> <li>10.Назовите основные этапы работы с резервом кадров</li> </ol>
---	---

**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 результат не соответствует заданию

**КМ-3. Трудовая адаптация персонала**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Решенные задания (или готовые рефераты и т. д.) по вариантам отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов, связанных с трудовой адаптацией персонала на предприятии

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: определять тип кадровой политики организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Назовите основные виды адаптации персонала</li> <li>2.На какие периоды делится адаптация персонала</li> <li>3.Какие программы адаптации персонала разрабатываются на предприятии</li> <li>4.Как происходит трудовая адаптация молодого сотрудника</li> <li>5.В чем особенности процесса адаптации на новой должности</li> <li>6.В чем особенности процесса адаптации на новой</li> </ol>
--	---

	ДОЛЖНОСТИ
--	-----------

**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 результат не соответствует заданию*

**КМ-4. Карьера персонала**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС: 20**

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Решенные задания (или готовые рефераты и т. д.) по вариантам отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов, связанных с деловой карьерой персонала в общей стратегии развития кадрового потенциала предприятия

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: разрабатывать требования к должностям и критерии подбора персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте определение понятию «карьера»</li> <li>2. Назовите основные виды и этапы карьеры</li> <li>3. Какие типовые модели карьеры существуют в теории менеджмента персонала</li> <li>4. В чем заключается планирование служебной карьеры</li> <li>5. Назовите факторы, влияющие на выбор карьеры</li> <li>6. Что представляет собой модель партнерства по планированию и развитию карьеры</li> </ol>
--	--

**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 результат не соответствует заданию*

**КМ-5. Бюджетирование**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС: 20**

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Решенные задания (или готовые рефераты и т. д.) по вариантам отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на рассмотрение вопросов, связанных с бюджетированием затрат на персонал как инструмент эффективного управления кадровым потенциалом

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: составлять рекомендации в области кадровой политики с учетом стратегии развития компании</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Дайте определение понятиям «бюджетирование» и «бюджет»</li><li>2. В чем заключается назначение бюджетирования затрат на персонал</li><li>3. Перечислите виды бюджетов затрат на персонал и дайте их характеристику</li><li>4. Назовите основные классификационные признаки, в зависимости от которых различают виды затрат на персонал</li><li>5. Какие задачи решает кадровый контроллинг</li><li>6. Что предполагает бюджетирование затрат на комплектование организации кадрами</li><li>7. Назовите основные методы определения будущих потребностей в персонале</li><li>8. Назовите основные направления деятельности предприятия по обучению и развитию персонала</li><li>9. По какой схеме разработана технология работы с бюджетом</li><li>10. Какие стадии проходит процесс формирования бюджета затрат на персонал</li></ol>
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка:* зачтено

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

*Оценка:* не зачтено

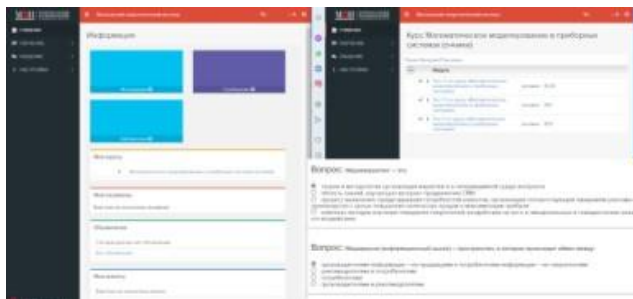
*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

# 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: ПК-1(Компетенция)**

#### **Вопросы, задания**

1. Укажите меры, которые позволят добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны
2. Что является основой качественной характеристикой кадрового потенциала
3. Чем отличаются понятия «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»
4. Какие составные части включает в себя понятие «кадровый потенциал предприятия»
5. Для каких целей разработан Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)
6. Назовите базовую классификацию кадров на предприятии
7. Укажите все формы частичной занятости персонала
8. Перечислите разновидности гибкого графика работы
9. Дайте определение понятиям «профессиональная структура», «квалификационная структура»

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько)

Ответы:

1. компетентность в своей профессиональной области; 2. знание общих законов развития организации; 3. профессионализм в области управления организацией.

Верный ответ: 1, 2

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

Ответы:

1. оценка личных и деловых качеств; 2. оценка труда; 3. оценка результатов труда; 4. комплексная оценка качества работы.

Верный ответ: 3

3. Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям

Ответы:

1. Перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю. 2. Прекращение приема на работу. 3. Заключение краткосрочных контрактов. 4. Переобучение персонала. 5. Использование гибких режимов работы. 6. Использовать лизинг рабочей силы.

Верный ответ: 1

4. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале

Ответы:

1. Верно все. 2. Частично верно. 3. Неверно

Верный ответ: 1

5. Маркетинг персонала - это

Ответы:

1. вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале 2. такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость 3. анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей 4. анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий 5. формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши

Верный ответ: 1

6. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является

Ответы:

1. должностной инструкцией 2. оценочным листом сотрудника 3. листом интервьюера 4. анкетой работника

Верный ответ: 1

7. Трудовой потенциал - это

Ответы:

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике 2. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости 3. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат

Верный ответ: 3

8. Что представляет процесс набора персонала

Ответы:

1. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; 2. прием сотрудников на работу; 3. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

Верный ответ: 1

9. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала, так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов

Ответы:

1. Да 2. Иногда 3. Нет

Верный ответ: 1

10. Адаптация - это

Ответы:

1. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда; 2. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях; 3. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

Верный ответ: 1

## **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 в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих