

**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
Теория управления 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-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-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

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

Форма реализации: Письменная работа

1. Безработица (Контрольная работа)
2. Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников (Контрольная работа)
3. Оценка персонала. Формирование кадрового резерва (Тестирование)

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 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					
Оценка персонала				+	
Формирование кадрового резерва. Обучение персонала. Кадровый аудит				+	
Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников					
Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников					+
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-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: технологии управления персоналом: наем, отбор и прием персонала оценку качества труда и трудовой жизни персонала Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации применять теорию мотивации	Безработица (Контрольная работа) Производительность труда (Контрольная работа) Кадровое планирование (Тестирование) Оценка персонала. Формирование кадрового резерва (Тестирование) Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников (Контрольная работа)

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: 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 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: 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 производительности труда

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: применять теорию мотивации</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: 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 особенностям кадровой политики, в том числе правил оформления сотрудников при приеме на работу

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: оценку качества труда и трудовой жизни 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</p> <p>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</p> <p>2.социальное партнерство</p> <p>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. Формирование кадрового резерва

Формы реализации: Письменная работа

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 оценке персонала

Контрольные вопросы/задания:

Знать: технологию управления	1. В чем заключается цель стимулирования
------------------------------	--

<p>персоналом: наем, отбор и прием персонала</p>	<p>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 2. 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 3. 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

КМ-5. Мотивация трудовой деятельности. Оплата труда сотрудников

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 мотивации трудовой деятельности

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их</p>	<p>1. Укажите за что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию 2. Поясните в чем суть классической теории мотивации?</p>
--	---

адаптации	3.Поясните к чему обычно приводит завышение размеров вознаграждения сотрудника
-----------	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

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

Оценка: не зачтено

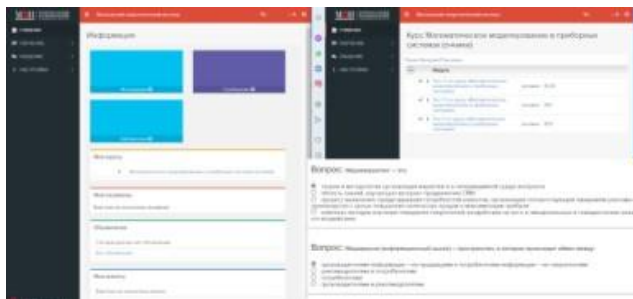
Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию

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: ПК-2(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.Право граждан выбрать тот или иной вид деятельности, провозглашенное Конституцией РФ, означает:
- 4.В каких случаях говорят о формальном лидерстве?
- 5.В постоянном контроле и поддержке руководителя нуждаются, в первую очередь:
- 6.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?
- 7.Действительно ли нужны лидеры?
- 8.Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом?
- 9.Для увеличения эффективности труда необходимо:
- 10.Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- 11.Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

12.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 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

4.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

5.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

6.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

7. 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

8. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

9. 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

10. 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

11. 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

12. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

13. К процессуальным теориям мотивации относятся:

Ответы:

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

Верный ответ: 2

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»