

**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  
Управление человеческими ресурсами**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

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

2. 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. Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование)
2. 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-5
	Срок КМ:	3	6	9	12
Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента					
Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией	+				
Сущность, содержание и принципы управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом	+				
Стратегическое управление человеческими ресурсами					

Стратегия управления персоналом		+		
Концепция управления персоналом в американском и японском менеджменте		+		
Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации				
Кадровая политика и её основные элементы			+	
Источники, методы и критерии найма персонала			+	
Оценка персонала				
Система оценки (аттестация) кадров				+
Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании. Адаптация новых работников				+
Вес КМ:	20	20	20	40

\$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)	Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации 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)
ПК-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации Уметь: использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и	Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование) Оценка персонала (Контрольная работа)

		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:

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

**Описание шкалы оценивания:**

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

**КМ-2. Стратегическое управление человеческими ресурсами**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

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

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на проверку знаний по стратегическому управлению человеческими ресурсами

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	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
--	--

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

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

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

**КМ-3. Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

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

**Краткое содержание задания:**

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

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации</p>	<p>1.Охарактеризуйте активную кадровую политику  2.Охарактеризуйте пассивную кадровую политику  3.Охарактеризуйте реактивную кадровую политику  4.Охарактеризуйте открытую кадровую политику  5.Охарактеризуйте закрытую кадровую политику</p>
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: зачтено*

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

*Оценка: не зачтено*

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

### **КМ-5. Оценка персонала**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 40

**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	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Охарактеризуйте процедуру оценки персонала</li><li>2. Опишите процедуру аттестации персонала</li><li>3. Опишите, что относится к показателям деловой оценки персонала</li><li>4. Укажите цель кадрового аудита</li><li>5. Укажите функцию деловой оценки персонала</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 не соответствует заданию

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Экзамен

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

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

**Вопросы, задания**

- 1.Реализация карьеры в горизонтальном направлении подразумевает:
- 2.Этап продвижения карьеры более характерен для возрастной категории:
- 3.Этап становления карьеры более характерен для возрастной категории:
- 4.Управление персоналом включает в себя:
- 5.Трудовой потенциал - это:

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1.Объект управления - это:

Ответы:

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

Верный ответ: 1

2.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

3. 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

4.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

5.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

6.Профориентация подбора кадров включает:

Ответы:

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

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.Должностная инструкция не содержит:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

9.Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

10.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

11.Персонал организации - это:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

12.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. Компетенция/Индикатор: ПК-2(Компетенция)**

### **Вопросы, задания**

1.К показателям деловой оценки персонала относят:

2.Функцией деловой оценки персонала является:

3.Постоянная готовность индивида к неукоснительному выполнению обязательств более характерна для:

4.Внедрение элементов семейных отношений в управлении более характерно для:

5.Организации, ведущие борьбу за быстрое увеличение объемов прибыли и расширение рынка чаще всего применяют:

6.К принципам, характеризующим требования к формированию системы управления персоналом относится:

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

1.Адаптация – это:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

2. 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

3. 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

4. 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

5. В стратегию управления персоналом не входит:

Ответы:

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

Верный ответ: 4

6. Элементом стратегии управления персоналом является:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

7. Процедура оценки персонала не включает:

Ответы:

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

Верный ответ: 4

8. 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

## **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»