

**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. 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 и японском менеджменте | | + | | | |
| Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации | | | | | |
| Кадровая политика и её основные элементы | | | + | | |
| Источники, методы и критерии найма персонала | | | + | | |
| Адаптация персонала | | | | | |
| Адаптация новых работников | | | | + | |
| Оценка персонала | | | | | |
| Система оценки (аттестация) кадров | | | | | + |
| Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании | | | | | + |
| 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) | Знать: роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации правила адаптации сотрудников Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации | Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (Тестирование) Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование) Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (Контрольная работа) |
| ПК-2 | ПК-2(Компетенция) | Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации Уметь: использовать различные | Адаптация персонала (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: правила адаптации сотрудников | <p>1. Организация - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. группа людей, работающих в одном месте2. группа людей, имеющих общие интересы3. группа людей, сознательно координируемая для достижения общей цели (целей) <p>Ответ: 3</p> <p>2. Персонал организации - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. личный состав, работающий по найму2. личный состав, обладающий качественными характеристиками3. оба варианта верны <p>Ответ: 3</p> <p>3. Управление персоналом - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. совокупность методов влияния на интересы и поведение людей2. совокупность методов и форм управления трудовой деятельностью работников3. оба утверждения верны <p>Ответ: 3</p> <p>4. Объект управления - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. работники2. совокупность органов и работников3. подразделения организации <p>Ответ: 1</p> <p>5. Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале:</p> <ol style="list-style-type: none">1. кадровый2. профессиональный3. возрастной4. квалификационный <p>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 задания: 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 задания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения задания: 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 мотивированию и стимулированию персонала организации</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 задания: 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:

| | |
|---|--|
| <p>Знать: основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации</p> | <p>1. Адаптация – это: 1.приспособления работника к организации 2.приспособление организации к работнику 3.взаимное приспособление организации и работника Ответ: 3</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| | <p>Ответ: 3</p> <p>5.Привыкание организма человека к новым производственным и санитарно-гигиеническим условиям в процессе адаптации считается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.психофизиологическим элементом адаптации 2.социально-психологическим элементом адаптации 3.профессиональным элементом адаптации <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-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:

| | |
|---|--|
| <p>Уметь: использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации</p> | <ol style="list-style-type: none"> 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

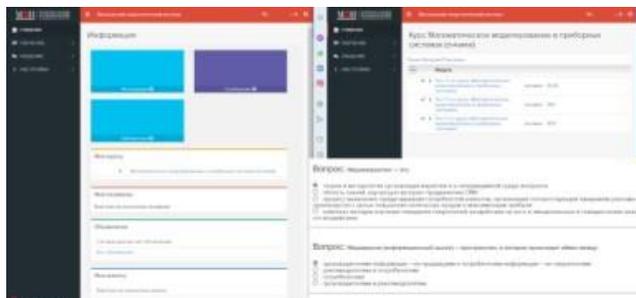
Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию

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: ПК-1(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Функцией деловой оценки персонала является:
- 2.К показателям деловой оценки персонала относят:
- 3.Ассимиляция подразумевает:
- 4.Ознакомление подразумевает:
- 5.Явление, обратное трудовой адаптации называется:
- 6.К самому важному ресурсу организации обычно относят:

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. 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. 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. ПрофорIENTATION подбора кадров включает:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

9. Адаптация – это:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

10. 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

11. 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

12. 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

13.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

14.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

2. Компетенция/Индикатор: ПК-2(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.Организации, ведущие борьбу за быстрое увеличение объемов прибыли и расширение рынка чаще всего применяют:
- 5.Внедрение элементов семейных отношений в управлении более характерно для:
- 6.Постоянная готовность индивида к неукоснительному выполнению обязательств более характерна для:
- 7.Этап становления карьеры более характерен для возрастной категории:
- 8.Этап продвижения карьеры более характерен для возрастной категории:
- 9.Реализация карьеры в горизонтальном направлении подразумевает:

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Управление персоналом - это:

Ответы:

1.совокупность методов влияния на интересы и пожелание людей 2.совокупность методов и форм управления трудовой деятельностью работников 3.оба утверждения верны

Верный ответ: 3

2.Объект управления - это:

Ответы:

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

Верный ответ: 1

3.Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

4.Элементом стратегии управления персоналом является:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

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. 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

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»