

**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)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации</li> <li>правила адаптации сотрудников</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации</li> </ul>	<p>Управление человеческими ресурсами как фактор эффективного менеджмента (Тестирование)</p> <p>Стратегическое управление человеческими ресурсами (Тестирование)</p> <p>Профессиональный отбор и развитие человеческих ресурсов в организации (Контрольная работа)</p>
ПК-2	ПК-2(Компетенция)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>основные понятия дисциплины, этапы развития менеджмента как науки и профессии, роли, функции и задачи менеджера в современной организации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>использовать различные</li> </ul>	<p>Адаптация персонала (Тестирование)</p> <p>Оценка персонала (Контрольная работа)</p>

		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"><li>1. группа людей, работающих в одном месте</li><li>2. группа людей, имеющих общие интересы</li><li>3. группа людей, сознательно координируемая для достижения общей цели (целей)</li></ol> <p>Ответ: 3</p> <p>2. Персонал организации - это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. личный состав, работающий по найму</li><li>2. личный состав, обладающий качественными характеристиками</li><li>3. оба варианта верны</li></ol> <p>Ответ: 3</p> <p>3. Управление персоналом - это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. совокупность методов влияния на интересы и поведение людей</li><li>2. совокупность методов и форм управления трудовой деятельностью работников</li><li>3. оба утверждения верны</li></ol> <p>Ответ: 3</p> <p>4. Объект управления - это:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. работники</li><li>2. совокупность органов и работников</li><li>3. подразделения организации</li></ol> <p>Ответ: 1</p> <p>5. Какой из компонентов не выделяют в трудовом потенциале:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. кадровый</li><li>2. профессиональный</li><li>3. возрастной</li><li>4. квалификационный</li></ol> <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"> <li>1.психофизиологическим элементом адаптации</li> <li>2.социально-психологическим элементом адаптации</li> <li>3.профессиональным элементом адаптации</li> </ol> <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"> <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*

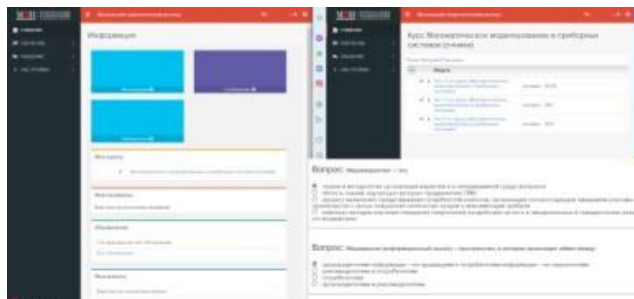
*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или не соответствует заданию*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

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 повеление 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»