

**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: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Теория управления персоналом**

**Москва
2021**

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 способен составлять планы и обосновывать закупки
ИД-1 Организация на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг
2. ПК-2 способен осуществлять процедуру закупок
ИД-1 Выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя)

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-1	ИД-1 _{ПК-1} Организация на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг	Знать: оценку результативности труда персонала организации Уметь: оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом	Безработица (Контрольная работа) Оценка персонала. Формирование кадрового резерва (Тестирование)
ПК-2	ИД-1 _{ПК-2} Выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя)	Знать: технологии управления персоналом: наем, отбор и прием персонала Уметь: применять теорию мотивации разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации	Производительность труда (Контрольная работа) Кадровое планирование (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: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации</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: технологию управления персоналом: наем, отбор и прием 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: оценку результативности	1. В чем заключается цель стимулирования
--------------------------------	--

<p>труда персонала организации</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: применять теорию мотивации</p>	<p>1. Укажите за что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию 2. Поясните в чем суть классической теории мотивации?</p>
--	---

	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: ИД-1ПК-1 Организация на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг

Вопросы, задания

1. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):
2. Право граждан выбрать тот или иной вид деятельности, провозглашенное Конституцией РФ, означает:
3. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?
4. В постоянном контроле и поддержке руководителя нуждаются, в первую очередь:
5. 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. 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

6.Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

7.Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

Ответы:

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

Верный ответ: 3

8.К процессуальным теориям мотивации относятся:

Ответы:

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

Верный ответ: 2

2. Компетенция/Индикатор: ИД-1ПК-2 Выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя)

Вопросы, задания

- 1.К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):
- 2.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?
- 3.Действительно ли нужны лидеры?
- 4.Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом?
- 5.Для увеличения эффективности труда необходимо:
- 6.Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- 7.Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.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

- 2.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

- 3.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

- 4.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

- 5.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

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»