

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Наименование образовательной программы: Управление организациями в электроэнергетике и электротехнике

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление персоналом электротехнических предприятий**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Ефимов А.Р.
	Идентификатор	R8d6c981c-EfimovAR-8e800d9c

(подпись)

А.Р. Ефимов

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Михеев Д.В.
	Идентификатор	Re17531c2-MikheevDV-e437ec4f

(подпись)

Д.В. Михеев

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Цырук С.А.
	Идентификатор	Raf2c04da-TsyrukSA-47ef358f

(подпись)

С.А. Цырук

(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 Способность принимать участие в процессах управления электротехническим производством

ИД-6 Разрабатывает планы и проводит аттестацию/переаттестацию сотрудников, задействованных на производстве электротехнической продукции

2. ПК-2 Способность участвовать в управлении проектом и персоналом при проектировании систем электроснабжения объектов

ИД-3 Осуществляет руководство разработкой мероприятий и условий работникам, занимающимся проектированием систем электроснабжения объектов, способствующих выполнению проекта по электроснабжению в срок и с высоким качеством в комфортных условиях

3. ПК-3 Способность принимать участие в организационно-управленческом обеспечении объектов электрической энергией

ИД-2 Осуществляет координацию персонала и структурных подразделений организации при обеспечении электрической энергией производственных и иных объектов

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Тест №1 «Управление персоналом: терминология, принципы и модели. Система управления персоналом. Методы оценки эффективности» (Тестирование)
2. Тест №2 «Кадровая политика организации. Ресурсы и инструменты управления человеческими ресурсами в электроэнергетике и электротехнике» (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Контрольная работа №1 «Оценка, приобретение, отбор и адаптация персонала электротехнических предприятий» (Контрольная работа)
2. Расчетное задание №1 «Построение, планирование и управление карьерой персонала, увязка целей предприятия и сотрудников» (Расчетно-графическая работа)

БРС дисциплины

2 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	15
Основные понятия управления персоналом в энергетике. Система и концепции управления персоналом, их эволюция.					

Основные понятия управления персоналом в энергетике	+			
Система и концепции управления персоналом, их эволюция	+			
Кадровый потенциал. Кадровая политика организации. Кадровое планирование. Формирование резерва персонала управления				
Кадровый потенциал		+		
Кадровая политика организации		+		
Кадровое планирование		+		
Формирование резерва персонала управления		+		
Деловая карьера. Развитие персонала. Динамика требований к персоналу				
Деловая карьера			+	
Развитие персонала			+	
Динамика требований к персоналу			+	
Методы оценки персонала. Опрос персонала. Техника кадрового регулирования. Адаптация персонала				
Методы оценки персонала				+
Опрос персонала				+
Техника кадрового регулирования				+
Адаптация персонала				+
Вес КМ:	20	20	30	30

\$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-6ПК-1 Разрабатывает планы и проводит аттестацию/переаттестацию сотрудников, задействованных на производстве электротехнической продукции	Уметь: разрабатывать регламенты и процедуры аттестации/переаттестации сотрудников, участвующих в производстве электротехнической продукции с учетом особенностей электротехнической промышленности и личностно-психологических характеристик сотрудников и их общего уровня развития	Контрольная работа №1 «Оценка, приобретение, отбор и адаптация персонала электротехнических предприятий» (Контрольная работа)
ПК-2	ИД-3ПК-2 Осуществляет руководство разработкой мероприятий и условий работникам, занимающимся проектированием систем электроснабжения объектов, способствующих	Знать: основные положения кадровой политики организации, ресурсы и инструменты управления человеческими ресурсами при реализации проекта по электроснабжению с учетом требований к его	Тест №2 «Кадровая политика организации. Ресурсы и инструменты управления человеческими ресурсами в электроэнергетике и электротехнике» (Тестирование)

	выполнение проекта по электроснабжению в срок и с высоким качеством в комфортных условиях	качеству	
ПК-3	ИД-2 _{ПК-3} Осуществляет координацию персонала и структурных подразделений организации при обеспечении электрической энергией производственных и иных объектов	<p>Знать:</p> <p>терминологию, принципы, модели, систему управления персоналом, классификацию персонала и его особенности в области энергетики, методы оценки эффективности управления деятельностью персонала в электроэнергетике и электротехнике</p> <p>Уметь:</p> <p>координировать совместную работу сотрудников и структурных подразделений электроэнергетических и электротехнических организаций в области энергоснабжения с учетом карьерного развития сотрудников</p>	<p>Тест №1 «Управление персоналом: терминология, принципы и модели. Система управления персоналом. Методы оценки эффективности» (Тестирование)</p> <p>Расчетное задание №1 «Построение, планирование и управление карьерой персонала, увязка целей предприятия и сотрудников» (Расчетно-графическая работа)</p>

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Тест №1 «Управление персоналом: терминология, принципы и модели. Система управления персоналом. Методы оценки эффективности»

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тест проводится в виде ряда заданий (на выбор одного или нескольких правильных ответов, в открытой форме или на дополнение). Позволяет установить уровень знаний по соответствующему предмету. Содержание теста соответствует требованиям стандарта и определяется требованиями к уровню знаний, также квалификационной характеристикой студента, которые он должен применить. Все задания проверяются автоматически (путем сравнения с эталоном).

Краткое содержание задания:

Выберите верный, на Ваш взгляд ответ в тесте (применительно к «Управление персоналом электротехнических предприятий»):

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: терминологию, принципы, модели, систему управления персоналом, классификацию персонала и его особенности в области энергетики, методы оценки эффективности управления деятельностью персонала в электроэнергетике и электротехнике</p>	<p>1.1. Управленческий персонал включает: а) вспомогательных рабочих; б) сезонных рабочих; в) младший обслуживающий персонал; г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих.</p> <p>2.2. Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; в) расходы на повышение квалификации персонала; г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.</p> <p>3.3. Человеческий капитал - это: а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность; б) вкладывание средств в средства производства; в) нематериальные активы предприятия. г) материальные активы предприятия; д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.</p> <p>4.4. Функции управления персоналом представляют собой:</p>
--	--

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

5.5. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

6.6. Профессиограмма — это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

7.7. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновении вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

8.8. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному

равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

	<p>д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.</p> <p>9.9. Комплексная оценка работы - это:</p> <p>а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;</p> <p>б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;</p> <p>в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;</p> <p>г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.</p> <p>д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.</p> <p>10.10. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:</p> <p>а) функциональная;</p> <p>б) тактическая;</p> <p>в) управляющая;</p> <p>г) обеспечивающая;</p> <p>д) стратегическая.</p> <p>11.11. Кадровый потенциал предприятия – это:</p> <p>а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> <p>б) совокупность работающих специалистов;</p> <p>в) совокупность устраивающихся на работу;</p> <p>г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</p> <p>д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

КМ-2. Тест №2 «Кадровая политика организации. Ресурсы и инструменты управления человеческими ресурсами в электроэнергетике и электротехнике»

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тест проводится в виде ряда заданий (на выбор одного или нескольких правильных ответов, в открытой форме или на дополнение). Позволяет установить уровень знаний по соответствующему предмету. Содержание теста соответствует требованиям стандарта и определяется требованиями к уровню знаний, также квалификационной характеристикой студента, которые он должен применить. Все задания проверяются автоматически (путем сравнения с эталоном).

Краткое содержание задания:

тест

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: основные положения кадровой политики организации, ресурсы и инструменты управления человеческими ресурсами при реализации проекта по электроснабжению с учетом требований к его качеству</p>	<p>1.1. Развитие персонала — это: а — процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б — процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах; в — обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.</p> <p>2.2. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько: а — инструктаж; б — ротация; в — ученичество и наставничество; г — лекция; д — разбор конкретных ситуаций; е — деловые игры; ж — самообучение; з — видеотренинг.</p>
--	---

3.3. Какие методы наиболее эффективны для обучения техническим приемам (ремонт, обслуживание техники). При необходимости указать несколько:

а — инструктаж;

б — ротация;

в — ученичество и наставничество;

г — лекция;

д — разбор конкретных ситуаций;

е — деловые игры;

ж — самообучение;

з — “сидя рядом с Нелли”.

4.4. Карьера — это:

а — индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б — повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в — предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

5.5. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):

а — обучение по договору учебным центром;

б — ротацию менеджеров;

в — делегирование полномочий подчиненному;

г — формирование резерва кадров на выдвижение.

6.6. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько):

а — структурные сдвиги в производстве;

б — перемещения работников внутри организации;

в — текучесть кадров;

г — повышение технического уровня производства;

д — изменение объемов производства.

7.7. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):

а — горизонтальное перемещение;

б — понижение в должности;

в — досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;

г — обучение;

д — аттестация сотрудника;

е — вознаграждение сотрудника.

8.8. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

а) здоровье человека;

	<p>б) образование;</p> <p>в) профессионализм;</p> <p>г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);</p> <p>д) депозитные счета в банках.</p> <p>9.9. Что такое адаптация персонала?</p> <p>а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;</p> <p>б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;</p> <p>в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;</p> <p>г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;</p> <p>д) участие персонала в аттестации.</p> <p>10.10. Разделение труда предусматривает:</p> <p>а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;</p> <p>б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;</p> <p>в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.</p> <p>г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;</p> <p>д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.</p> <p>11.11. Нормированное рабочее время включает:</p> <p>а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;</p> <p>б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;</p> <p>в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;</p> <p>г) время обслуживания рабочего места;</p> <p>д) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно,

четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

КМ-3. Расчетное задание №1 «Построение, планирование и управление карьерой персонала, увязка целей предприятия и сотрудников»

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Расчетно-графическая работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Поставьте собственную цель, действительно близкую Вам. Подберите примерную профессию для себя. Определение требований цели. Анализ карьерных ожиданий и предпочтений. Определение текущего расстояния до цели по объективным и субъективным параметрам. Проведите анализ рынка труда. Создайте план для перехода из состояния “было” в состояние “стало”. Конкретизация плана. Карьерное планирование. Разбейте все свои задачи на группы. Контроль выполнения плана. Подведите итоги.

Краткое содержание задания:

Опишите и проведите следующую работу (по пунктам):

- 1. Этапы и стадии управления карьерой работника**
- 2. Подбор профессии**
- 3. Составление карьерного плана**
- 4. Используйте материалы лекций, описывающие связь между собой карьеры сотрудника и работу предприятия, определите общие и противоречащие друг другу подходы.**

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: координировать совместную работу сотрудников и структурных подразделений электроэнергетических и электротехнических организаций в области энергоснабжения с учетом карьерного развития	1. Поставьте собственную цель, действительно близкую Вам. Параллельно проводите анализ среды, узнавайте, какие интересные профессии существуют в выбранной Вами области, какие перспективы у той или иной профессии и т.д. Представьте себе один день из своей жизни, когда
---	--

сотрудников

цель достигнута.

1. С чего начался Ваш день?
2. Самое яркое впечатление дня.
3. Какие люди Вас окружают. О чём они говорят?
4. Как и над чем Вы работали?
5. Каких результатов достигли?

Зафиксируйте изложенное Вами.

2. Подобрать примерную профессию для себя (использовать Атлас профессий (<http://atlas100.ru/catalog/>) и выбрать профессию).
Уточнить необходимые компетенции.
Выписать необходимые компетенции по выбранной профессии.

Подготовить краткое пояснение по каждой компетенции: суть, где и как ее можно получить?

3. Определение требований цели. Анализ карьерных ожиданий и предпочтений.

Зафиксируйте качества, которыми Вам нужно обладать, чтоб достичь ее. Например, личные свойства, опыт, образование, необходимые деловые контакты и т.д.

Чтобы лучше узнать требуемые качества, изучите опыт людей, уже занимающих аналогичную должность.

В итоге Вам нужно будет составить список из 15-25 позиций.

4. Определение текущего расстояния до цели по объективным параметрам.

Объективные параметры более-менее формальны: оцените степень соответствия Вашего образования, опыта, знаний, навыков и пр. тем, что требует желанная позиция. Например, вы хотите стать помощником главного энергетика в крупном банке.

Определите и сформулируйте параметры на основе сравнения по степени соответствия.

5. Определение текущего расстояния до цели по субъективным параметрам.

Субъективные параметры — это личностные качества. Дать адекватную оценку самому себе достаточно тяжело, поэтому попросите друзей, коллег, членов семьи дать Вам оценку, пройдите психологические тесты для оценки профессиональной склонности.

Определите и сформулируйте параметры на основе сравнения по степени соответствия.

6. Проведите анализ рынка труда.

Необходимо выделить актуальные и менее

	<p>актуальные вакансии, места приложения усилий.</p> <p>Определите, в каком направлении на рынке труда Вы считаете целесообразно двигаться, аргументируйте, изложите доказательства.</p> <p>7.Создайте план для перехода из состояния “было” в состояние “стало”. Составление плана перехода от нынешнего состояния к намеченной цели. Определение примерных вариантов плана.</p> <p>Укажите конкретный перечень целей и способов.</p> <p>8.Конкретизация плана. Карьерное планирование. Установите сроки, в течение которых Вы будете воплощать в жизнь каждый из пунктов Вашего карьерного плана. Для этого установите приоритеты задач и определите последовательность действий по достижению конечной карьерной цели.</p> <p>Создайте окончательную версию карьерного плана.</p> <p>9.Разбейте все свои задачи на четыре группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> · важные и срочные, · не важные, но срочные, · важные, но не срочные, · не важные и не срочные. <p>Выполнять их необходимо именно в указанной последовательности.</p> <p>Укажите сроки по каждому пункту в последовательности их выполнения.</p> <p>10.Контроль выполнения плана. В будущем нужно будет разместить план (там, где его сможете видеть только Вы) и отмечайте все выполненные шаги, следите за сроками. Не давайте себе поблажек. По мере развития событий вносите изменения, которые будут приближать Вас к намеченной цели.</p> <p>Подведите итоги.</p>
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

КМ-4. Контрольная работа №1 «Оценка, приобретение, отбор и адаптация персонала электротехнических предприятий»

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Контрольная работы включает в себя несколько заданий, включающих один или несколько теоретический вопросов, на который необходимо дать ответ, а также практического задания, которое нужно выполнить, опираясь на теоретические знания. Общие требования к оформлению – обеспечение соответствия актуальным и используемым в учебном процессе ГОСТам. Начинать любую учебную работу следует с поиска литературных источников и составления плана, т.е. структуры. Поиск литературы – это отдельная тема, в Сети существуют множество источников с массой бесполезного контента. В связи с высокими требованиями к уникальности контрольной работы, рекомендуется либо находить оригинальные источники, либо изучать литературу, переписывая основные тезисы из нее своими словами. На основе собранной информации формируется содержание. Содержание – это структура работы, потому и невозможно представить оформление контрольной работы по ГОСТу без него. Содержание включает перечень всех структурных элементов (от введения до приложений, а также все главы, заключение и список литературы) с указанием страницы в работе, на которой расположен структурный элемент. Любой вид контрольной работы имеет свою структуру, которую важно соблюдать при выполнении задачи. Первая часть контрольной работы представляет собой ответ на теоретический вопрос (вопросы) и подводку к решению поставленной проблемы. Вторая часть включает в себя само решение проблемы с опорой на теорию. Здесь важно показать все свои умения, чтобы наиболее точно решить вопрос. Третья часть – завершение работы. Здесь нужно огласить выводы, к которым пришли во время решения контрольной работы. Важно соблюдать структуру, чтобы получить высокий балл на проверке и не упустить ни одной детали в решении. Введение. Контрольная работа, как и другие учебные задания имеет введение. Здесь важно описать цели и задачи своего задания, какие методы будут использоваться для решения проблемы, описать предмет и объект контрольной. Основная часть. Основная часть контрольной работы включает решение всех заданий. Здесь важно наиболее точно отобразить все проблемы и ходы их решения. Ответы на теоретические вопросы, решение практических задач – все это важно максимально описать в основной части. Заключение. В этой части работы нужно сделать выводы по заданиям. Написать ответы на вопросы и указать оптимальное решение проблемы. Здесь важно указать, что все цели, поставленные в введении, достигнуты. Список использованной литературы. В конце работы нужно указать список источников, на которые опирались в

процессе решения контрольной работы. Это могут быть научные статьи, учебники и другие труды, которые включают знания по теме работы.

Краткое содержание задания:

Ответить на указанный в задании вопрос (вопросы) и решить задачу (задачи).

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: разрабатывать регламенты и процедуры аттестации/переаттестации сотрудников, участвующих в производстве электротехнической продукции с учетом особенностей электротехнической промышленности и личностно-психологических характеристик сотрудников и их общего уровня развития</p>	<p>1.1.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): внутренний поиск.</p> <p>1.2.. «Утром -- деньги, вечером -- стулья» — это название такого метода стимулирования, как:</p> <p>1.2.1. фиксированное отношение;</p> <p>1.2.2. фиксированное поведение;</p> <p>1.2.3. фиксированное достижение;</p> <p>1.2.4. фиксированный график оплаты.</p> <p>1.3.. Решите задачу:</p> <p>Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1358 чел. В течение года уволено по разным причинам 103 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 49 чел. Принято на работу – 145 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.</p> <p>2.2.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): геймификация.</p> <p>2.2. Длительная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:</p> <p>2.2.1. более 7 дн.;</p> <p>2.2.2. более 14 дн.;</p> <p>2.2.3. более 21 дн.;</p> <p>2.2.4. все вышеперечисленные варианты.</p> <p>2.3. Решите задачу:</p> <p>Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какие параметры необходимо оценивать и каково их число (укажите конкретные параметры)?; будут ли все предложенные параметры иметь одинаковый «вес» или их необходимо проранжировать по степени важности (укажите результаты ранжирования (ранги))?</p> <p>3.3.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): графология.</p> <p>3.2. Для ускорения процесса адаптации нового</p>
---	---

	<p>сотрудника необходимо:</p> <p>3.2.1. позволить ему самостоятельно во всем разобраться</p> <p>3.2.2. познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками</p> <p>3.2.3. постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы</p> <p>3.2.4. изолировать его от влияния коллег</p> <p>3.2.5. не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.</p> <p>3.3. Решите задачу: Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какова будет шкала оценок: как в школе от 2 до 5 или иная (укажите шкалу, обоснуйте)?; какие итоговые решения могут быть приняты по итогам оценки?</p> <p>4.4.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): конкурсы и соревнования при подборе кандидата.</p> <p>4.2. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:</p> <p>4.2.1. да;</p> <p>4.2.2. иногда;</p> <p>4.2.3. нет.</p> <p>4.3. Решите задачу: Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1358 чел. В течение года уволено по разным причинам 103 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 49 чел. Принято на работу – 145 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.</p> <p>5.5.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): нестандартные методы проведения собеседования.</p> <p>5.2. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:</p> <p>5.2.1. да;</p> <p>5.2.2. иногда;</p> <p>5.2.3. нет..</p> <p>5.3. Решите задачу: Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже</p>
--	--

	<p>электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какие параметры необходимо оценивать и каково их число (укажите конкретные параметры)?; будут ли все предложенные параметры иметь одинаковый «вес» или их необходимо проранжировать по степени важности (укажите результаты ранжирования (ранги))?</p> <p>6.6.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): прелиминаринг.</p> <p>6.2. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):</p> <p>6.2.1. <i>низкие затраты на адаптацию персонала;</i></p> <p>6.2.2. появление новых идей, использование новых технологий;</p> <p>6.2.3. появление новых импульсов для развития;</p> <p>6.2.4. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.</p> <p>6.3. Решите задачу:</p> <p>Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какова будет шкала оценок: как в школе от 2 до 5 или иная (укажите шкалу, обоснуйте)?; какие итоговые решения могут быть приняты по итогам оценки?</p> <p>7.7.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): рекрутинг.</p> <p>7.2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):</p> <p>7.2.1. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>7.2.2. использование испытательного срока для новичка;</p> <p>7.2.3. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>7.2.4. введение в должность.</p> <p>7.3.. Решите задачу:</p> <p>Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1358 чел. В течение года уволено по разным причинам 103 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 49 чел. Принято на работу</p>
--	--

	<p>– 145 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.</p> <p>8.8.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): физиогномика.</p> <p>8.2. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?</p> <p>8.2.1. настроение коллектива</p> <p>8.2.2. традиции коллектива</p> <p>8.2.3. морально-психологический климат</p> <p>8.2.4. нравственность</p> <p>8.2.5. мораль.</p> <p>8.3. Решите задачу: Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какие параметры необходимо оценивать и каково их число (укажите конкретные параметры)?; будут ли все предложенные параметры иметь одинаковый «вес» или их необходимо проранжировать по степени важности (укажите результаты ранжирования (ранги))?</p> <p>9.9.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): хедхантинг.</p> <p>9.2. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):</p> <p>9.2.1. привычкой тех, кто работает;</p> <p>9.2.2. приемом по рекомендательным письмам;</p> <p>9.2.3. требованием со стороны самой работы;</p> <p>9.2.4. недостаточной практикой набора..</p> <p>9.3. Решите задачу: Генеральным директором крупной торговой компании, специализирующейся на продаже электрооборудования, поставлена перед директором по персоналу задача – провести оценку продавцов. Ранее такая работа в организации не проводилась. Ответьте на следующие вопросы: какова будет шкала оценок: как в школе от 2 до 5 или иная (укажите шкалу, обоснуйте)?; какие итоговые решения могут быть приняты по итогам оценки?</p> <p>10.10.1. Объясните (своими словами с помощью 1-3 предложений), что такое (применительно к Управлению персоналом электротехнических предприятий): экссклюзивный поиск.</p>
--	---

	<p>10.2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:</p> <p>10.2.1. да;</p> <p>10.2.2. нет;</p> <p>10.2.3. таких исследований не существует;</p> <p>10.2.4. различные исследования принципиально противоречивы.</p> <p>10.3. Решите задачу:</p> <p>Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1358 чел. В течение года уволено по разным причинам 103 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 49 чел. Принято на работу – 145 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

1. Сущность управления персоналом
2. Актуальность управления персоналом
3. Задача

Процедура проведения

требуется ответ на все контрольные вопросы по существу; отсутствие ответа на вопросы либо ответы, не затрагивающие существо вопросов, снижают оценку (вплоть до "не зачтено").

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-бпк-1 Разрабатывает планы и проводит аттестацию/переаттестацию сотрудников, задействованных на производстве электротехнической продукции

Вопросы, задания

1. Понятие персонального потенциала, кадрового потенциала
2. Условия планирования карьеры, управление деловой карьерой

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. К вам подойдет пожилой работник и сразу же начнет ругать прежнего начальника.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

2. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Вы получаете коллективную жалобу на одного из работников отдела.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

2. Компетенция/Индикатор: ИД-3пк-2 Осуществляет руководство разработкой мероприятий и условий работникам, занимающимся проектированием систем электроснабжения объектов, способствующих выполнению проекта по электроснабжению в срок и с высоким качеством в комфортных условиях

Вопросы, задания

1. Актуальность управления персоналом

2. Принципы управления персоналом
3. Методы управления персоналом
4. Структура концепции управления персоналом

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Вы получаете коллективную жалобу на одного из работников отдела.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

2. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Вам предложат вечером после работы собраться узким кругом у одного из членов коллектив отметить вступление в должность.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

3. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Один из работников обратился с просьбой предоставить завтра отгул, так как ему надо навестить больного родственника в больнице за городом.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

3. Компетенция/Индикатор: ИД-2ПК-3 Осуществляет координацию персонала и структурных подразделений организации при обеспечении электрической энергией производственных и иных объектов

Вопросы, задания

1. Сущность управления персоналом
2. Лизинг (аутсорсинг, аутстаффинг) персонала
3. Структура подразделов планирования персонала
4. Сущность развития персонала
5. Виды и методы обучения персонала
6. Развитие ответственности персонала

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Один из работников обратился с просьбой предоставить завтра отгул, так как ему надо навестить больного родственника в больнице за городом.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

2. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Вам позвонят и, не представившись, потребуют назначить на сегодняшний вечер трех человек дежурства по охране общественного порядка на улицах, прилегающих к территории предприятия.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

3. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. К вам подойдет начальник отдела труда и заработной платы и начнет резко высказываться

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

4. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. Вам доложат о поломке дорогостоящей оргтехники в отделе.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

5. Представьте, что Вы утверждены в должности заместителя главного инспектора по службе перспективного развития электросети. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела. Сразу после выступления происходит следующее:

1. После сбора в назначенное время персонала отдела вас неожиданно, без предварительной договоренности, пригласят на совещание к заместителю директора.

Ответы:

Коротко, по существу (1-5 предложений) изложите порядок Ваших действий.

Верный ответ: "Я считаю, что необходимо сделать следующее:" (изложить)

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал разнообразных литературных источников, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» на основании семестровой и экзаменационной составляющих