

**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  
2022**

## 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 <sub>ПК-3</sub> Осуществляет координацию персонала и структурных подразделений организации при обеспечении электрической энергией производственных и иных объектов	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 Уметь: координировать совместную работу сотрудников и структурных подразделений электроэнергетических и электротехнических организаций в области энергоснабжения с учетом карьерного развития сотрудников	Тест №1 «Управление персоналом: терминология, принципы и модели. Система управления персоналом. Методы оценки эффективности» (Тестирование) Расчетное задание №1 «Построение, планирование и управление карьерой персонала, увязка целей предприятия и сотрудников» (Расчетно-графическая работа)

## 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; <b>г) руководителей, специалистов;</b> д) основных рабочих.</p> <p>2.2. Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; <b>в) расходы на повышение квалификации персонала;</b> г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.</p> <p>3.3. Человеческий капитал - это: <b>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;</b> 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 профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, 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><b>д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.</b></p> <p>9.9. Комплексная оценка работы - это:</p> <p>а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;</p> <p><b>б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы, и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;</b></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><b>д) стратегическая.</b></p> <p>11.11. Кадровый потенциал предприятия – это:</p> <p><b>а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;</b></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: <b>а — процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</b> 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: <b>а — инструктаж;</b> б — ротация; в — ученичество и наставничество; г — лекция; д — разбор конкретных ситуаций; <b>е — деловые игры;</b> ж — самообучение; <b>з — видеотренинг.</b></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><b>д) депозитные счета в банках.</b></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><b>г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;</b></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><b>б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;</b></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><b>б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;</b></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	<b>1. Поставьте собственную цель, действительно близкую Вам.</b> 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><b>Определите, в каком направлении на рынке труда Вы считаете целесообразно двигаться, аргументируйте, изложите доказательства.</b></p> <p><b>7.Создайте план для перехода из состояния “было” в состояние “стало”.</b> Составление плана перехода от нынешнего состояния к намеченной цели. Определение примерных вариантов плана.</p> <p><b>Укажите конкретный перечень целей и способов.</b></p> <p><b>8.Конкретизация плана. Карьерное планирование.</b> 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><b>Создайте окончательную версию карьерного плана.</b></p> <p><b>9.Разбейте все свои задачи на четыре группы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· важные и срочные,</li> <li>· не важные, но срочные,</li> <li>· важные, но не срочные,</li> <li>· не важные и не срочные.</li> </ul> <p>Выполнять их необходимо именно в указанной последовательности.</p> <p><b>Укажите сроки по каждому пункту в последовательности их выполнения.</b></p> <p><b>10.Контроль выполнения плана.</b> 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><b>Подведите итоги.</b></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): <b>внутренний поиск</b>.</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><b>1.2.3. фиксированное достижение;</b></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): <b>геймификация</b>.</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><b>2.2.3. более 21 дн.;</b></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): <b>графология</b>.</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><b>3.2.2. познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками</b></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): <b>конкурсы и соревнования при подборе кандидата.</b></p> <p>4.2. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:</p> <p><b>4.2.1. да;</b></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): <b>нестандартные методы проведения собеседования.</b></p> <p>5.2. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:</p> <p><b>5.2.1. да;</b></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): <b>прелиминаринг</b>.</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><b>6.2.4. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.</b></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): <b>рекрутинг</b>.</p> <p>7.2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):</p> <p><b>7.2.1. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</b></p> <p><b>7.2.2. использование испытательного срока для новичка;</b></p> <p>7.2.3. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p><b>7.2.4. введение в должность.</b></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): <b>физиогномика</b>.</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><b>8.2.3. морально-психологический климат</b></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): <b>хедхантинг</b>.</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><b>9.2.3. требованием со стороны самой работы;</b></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): <b>эксклюзивный поиск</b>.</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><b>10.2.1. да;</b></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