

**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 высоковольтными электроэнергетическими объектам и комплексами

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организация коллективной работы на энергетических объектах**

**Москва
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Гришаева Ю.М.
	Идентификатор	R4899e39-GrishayevaYM-400d0f3

Ю.М.
Гришаева

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Аграпонова Н.Л.
	Идентификатор	R5cb2904d-DemchenkoNL-737fe09

Н.Л.
Аграпонова

Заведующий
выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Темников А.Г.
	Идентификатор	Ra0abb123-TemnikovAG-2d4db00

А.Г. Темников

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-2 Способен применять методы анализа, разрабатывать и обосновывать управленческие, проектные и технические решения при проектировании и эксплуатации объектов профессиональной деятельности (высоковольтных энергетических объектов и комплексов)

ИД-3 Демонстрирует знания в области управления проектами, технико-экономического обоснования проектных решений и управления персоналом на высоковольтных энергетических объектах

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Защита задания

1. Задание 3 (Проверочная работа)

Форма реализации: Письменная работа

1. Задание 1 (Проверочная работа)

2. Задание 2 (Проверочная работа)

3. Задание 4 (Проверочная работа)

4. Тест №1 Основы организации и управления персоналом (Тестирование)

БРС дисциплины

3 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

КМ-1 Тест №1 Основы организации и управления персоналом (Тестирование)

КМ-2 Задание 1 (Проверочная работа)

КМ-3 Задание 2 (Проверочная работа)

КМ-4 Задание 3 (Проверочная работа)

КМ-5 Задание 4 (Проверочная работа)

Вид промежуточной аттестации – Зачет с оценкой.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %					
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5
	Срок КМ:	4	10	12	14	16
Основы организации и управления персоналом						

Этапы формирования кадрового менеджмента	+				
Психология производственной деятельности	+				
Нормативно-правовая база в сфере HR	+				
Структура и жизненные стадии организации		+			
Концепции управления персоналом в организациях энергетики		+			
Стратегия управления персоналом					
Кадровая политика			+		
Управление персоналом развивающейся организации			+		
Технологии и методы управления персоналом					
Методы формирования кадрового состава				+	
Методы поддержания работоспособности персонала					+
Вес КМ:	20	20	10	25	25

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-2	ИД-3ПК-2 Демонстрирует знания в области управления проектами, технико-экономического обоснования проектных решений и управления персоналом на высоковольтных энергетических объектах	Знать: психологию производственной деятельности нормативно-правовую базу в сфере HR концепцию управления персоналом в организациях энергетики Уметь: применять методы формирования кадрового состава применять методы поддержания работоспособности персонала выстраивать стратегию управления персоналом	КМ-1 Тест №1 Основы организации и управления персоналом (Тестирование) КМ-2 Задание 1 (Проверочная работа) КМ-3 Задание 2 (Проверочная работа) КМ-4 Задание 3 (Проверочная работа) КМ-5 Задание 4 (Проверочная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Тест №1 Основы организации и управления персоналом

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тест состоит из двадцати вопросов, направленных на следующие темы: - нормативно-правовую базу в сфере HR; - психологию производственной деятельности; - концепцию управления персоналом в организациях энергетики. Тест проводится по ссылке в стороннем приложении.

Краткое содержание задания:

Необходимо выбрать правильный ответ(ы) или вставить нужное слово, продолжить выражение.

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: нормативно-правовую базу в сфере HR	<p>1. Задачи правового обеспечения</p> <p>1. правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником</p> <p>2. защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений</p> <p>3. соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений</p> <p>4. разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно — распорядительного и экономического характера</p> <p>5. подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам</p> <p>2. Совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы и прочие документы, утвержденные в установленном порядке компетентными органами или руководством организации</p> <p>1. Акты локального регулирования</p> <p>2. Акты центрального регулирования</p>

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
<p>Знать: психологию производственной деятельности</p>	<p>1.Знания, навыки и здоровье, которые люди аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал в качестве полезных членов общества</p> <p>1.Человеческий ресурс</p> <p>2.Человеческий капитал</p> <p>3.Человеческая деятельность</p> <p>4.Человеческие эмоции</p> <p>2.Управление человеческими ресурсами подразумевает</p> <p>1.Способности</p> <p>2.Воспитание</p> <p>3.Умственная деятельность</p> <p>4.Физические возможности</p> <p>5.Личностные качества</p> <p>6.Эмоциональная деятельность</p> <p>3.Отрасль психологии, изучающая особенности психики (закономерности формирования и проявления психической деятельности) трудящегося человека</p> <p>1.Нейролингвистическое программирование</p> <p>2.Гештальт психология</p> <p>3.Психология труда</p> <p>4.Психология профессионального развития</p> <p>4.Истоки отечественной психологии труда берут начало с работ</p> <p>1.Н.И. Пирогова</p> <p>2.И.М.Сеченова</p> <p>3.К.К.Платонова</p> <p>5.Кто предложил классифицировать психические явления личности как субъекта труда по четырем подструктурам (воспитание, знания, упражнения, темперамент)?</p> <p>1.И.М.Сеченов</p>

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	2.К.К.Платонов 3.Н.И. Пирогов

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Отлично» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Хорошо» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Удовлетворительно» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Неудовлетворительно» если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».

КМ-2. Задание 1

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Проводится в письменной форме. Время на подготовку ответа – 20 минут.

Краткое содержание задания:

Проанализируйте ситуацию в организации и оцените эффективность использования средств на обучение персонала, используя стохастическую позиционную модель.

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: концепцию управления персоналом в организациях энергетики	<p>1. В компании “Соренто” работающие и будущие менеджеры среднего звена проходили спонсируемые компанией университетские программы обучения. Компания платила обучающимся небольшую стипендию, но занятия не должны были мешать основной работе. Хотя только половина всех менеджеров прошла эти курсы, в компании верили, что те, кто их прошел, лучше готовы к исполнению роли руководителя. Эта вера основывалась на точках зрения руководства, самих обучающихся и инструкторов.</p> <p>Ситуация с курсами не менялась до тех пор, пока новый президент компании Артур Сандвик не поднял вопрос об эффективности программ обучения. Он предположил, что, с точки зрения потенциала руководителя, нет никакой разницы между теми, кто прошел курсы, и теми, кто не сделал этого.</p> <p>В таком случае издержки проведения программ значительно выше той пользы, которую можно из них извлечь. Директор по персоналу Адам Гровель не согласился с такой позицией. По его мнению, программы следует продолжать, хотя он и не может доказать их эффективность цифрами. Чтобы подкрепить свою точку зрения, он пригласил консультанта, знакомого с принципами HR, чтобы тот оценил эффективность программ развития руководителей с точки зрения их индивидуальной стоимости для компании.</p>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если: Определены служебные состояния. Определены позиционные стоимости. Произведен расчет матрицы переходов.

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если: Определены служебные состояния. Определены позиционные стоимости.

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если: Определены служебные состояния.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Задание не считается выполненным, если: Не определены служебные состояния. Не определены позиционные стоимости. Не произведен расчет матрицы переходов.

КМ-3. Задание 2

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Проводится в письменной форме.

Время на подготовку ответа – 20 минут.

Краткое содержание задания:

Проанализируйте конкретный пример подготовки к созданию и выводу на запланированную мощность средней по размерам фирмы по производству ювелирных изделий.

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: выстраивать стратегию управления персоналом	<p>1.Цель. Насыщение рынка России и стран СНГ качественными и недорогими ювелирными изделиями российского производства с применением новых, разработанных ведущими специалистами фирмы, технологий, а также выпуск дорогой эксклюзивной продукции.</p> <p>Форма собственности. Частное предприятие, общество с ограниченной ответственностью.</p> <p>История создания и краткий анализ сложившейся ситуации. Фирма “Х” основана в 1997 г. на базе двух фирм. Первая фирма”У” была создана в 1996 г. Основной вид деятельности – оптовая торговля ювелирными изделиями. В предполагаемом процессе взаимодействия с “Х” эта фирма возьмет на себя функции маркетинга и будет основным сбытовым звеном фирмы “Х”. Фирма “У” будет иметь самостоятельную бухгалтерию, склад, отделы маркетинга и сбыта.</p> <p>Предполагаемая организационная культура – предпринимательского типа (оценка результатов деятельности по количеству принесенной прибыли).</p> <p>Вторая фирма (“Z”) была основана в 1992 г. как частное предприятие, основным видом деятельности которого было производство ювелирных изделий. Специалистами этой фирмы проводились успешные работы по поиску и применению новых технологий в ювелирном производстве. За время своего существования эта фирма неоднократно оказывалась в кризисных ситуациях, приводивших ее практически к полному свертыванию своей деятельности.</p> <p>После каждого кризиса предпринимались меры по восстановлению деятельности фирмы, которые давали непродолжительные положительные результаты. Фирма начинала свою работу с маленького коллектива единомышленников и строилась по принципу “семьи”. Директор фирмы являлся руководителем и “отцом” для своих подчиненных. С ростом численности сотрудников организационных изменений не проводилось, что</p>

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	спровоцировало кризис управления. Руководителем фирмы не принималась идея о необходимости промежуточных управленческих звеньев. Контроль за всей деятельностью фирмы был сосредоточен в одних руках, что также вело к постепенному его ослаблению и кризису. После очередного кризиса было принято решение о приостановлении деятельности фирмы, роспуске сотрудников и создании новых фирм с более формализованными организационными структурами и соответствующими управленческими схемами.

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если составлены: Начало формирования концепции новой организации. Структурная схема прямой подчиненности. Описание деятельности по ключевым позициям.

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если составлены: Начало формирования концепции новой организации. Структурная схема прямой подчиненности.

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается выполненным, если составлены: Начало формирования концепции новой организации.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Задание считается невыполненным, если ничего не составлено.

КМ-4. Задание 3

Формы реализации: Защита задания

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Проводится в письменной и устной форме. Время на подготовку ответа – 40 минут.

Краткое содержание задания:

Рассмотрите ситуацию создания проекта набора персонала и решите задачу поиска кандидатов на должность.

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
---	------------------------------

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
<p>Уметь: применять методы формирования кадрового состава</p>	<p>1. Представьте, что сегодня, в понедельник 15 апреля, к вам – специалисту по персоналу с утра зашел начальник отдела кадров и объявил, что проектировщик Сидоров И. Л. из производственного отдела с 15 июня переходит работать в управление. Ваша задача – осуществить поиск кандидатов на данную должность. Результатом вашей работы над заданием должен стать проект приказа о проведении подбора на вакантную должность и приложения к проекту приказа, которые вы должны будете подготовить на основании имеющейся у вас информации (об организации, описанию деятельности) через один час.</p> <p>Состав приложений к приказу: план-график мероприятий по подбору кадров; текст рекламного объявления; смета проекта; критерии первичного отбора кандидатов; список документов и материалов, которые должен представить кандидат при обращении о приеме на работу.</p> <p>Информация об организации, осуществляющей поиск кандидата</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название организации. ООО “Энергопромтехнологии” 2. Организационно-правовая форма. Общество с ограниченной ответственностью. 3. Вид деятельности – услуги по проектированию и поставке электрооборудования, проектирования систем электроснабжения зданий и сооружений и поставка электрооборудования до 10 кВ. Деятельность фирмы распространяется в основном на Россию. Закупка оборудования ведется как в России, так и за рубежом. 4. История развития организации. Фирма “Энергопромтехнологии” образована в мае 1991 г. С момента образования фирма занимается проектной деятельностью и поставкой электрооборудования для энергетических компаний и частных лиц. Вначале фирма занималась только проектированием систем электроснабжения. С августа 2004 г. фирма начала поставлять электротехническое оборудование. 5. Масштабы деятельности фирмы. В среднем в месяц реализуется порядка 500 единиц оборудования и более 20 ти проектов. Месячный оборот составляет порядка \$1,500,000.00 – \$2,000,000.00 в зависимости от времени года, так как спрос на данную продукцию – сезонный. Средняя прибыль фирмы составляет приблизительно \$600,000.00 – \$1,000,000.00 в месяц. В рейтинге энергокомпаний России фирма занимает двадцать второе место. 6. Характер оборудования: выключатели 6-10 кВ, трансформаторы 10/0,4 кВ, провода ЛЭП 10 кВ, кабели 10 кВ, счетчики э/э. 9. Используемое оборудование: schneider electric, abb, Свэл и др. 10. Принципы кадровой политики. Тип кадровой политики:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	<p>открытая. Основной целью организации является повышение уровня жизни сотрудников фирмы и удовлетворения их потребностей. Эта цель реализуется посредством следующих подцелей: 1) повышение квалификации сотрудников в различных учебных центрах; 2) проведение политики полной занятости сотрудников путем сокращения “времени их простоя”, т. е. распределение функциональных обязанностей работников таким образом, чтобы их рабочий день был равномерно загруженным при наиболее рациональном использовании их возможностей и способностей; 3) материальная заинтересованность.</p>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Учтены следующие параметры для кандидата: Описание работы Наименование должности Место работы Подчиненность Виды выполняемых работ Оборудование Производственные связи Заработная плата Образование Возраст Рабочие нормы При найме на работу будут учитываться опыт работы по данной специальности не менее года. Кроме того, кандидат должен предоставить образцы проектов.

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Учтены следующие параметры для кандидата: Описание работы Наименование должности Место работы Подчиненность Виды выполняемых работ Оборудование Заработная плата Образование Возраст При найме на работу будут учитываться опыт работы по данной специальности не менее года. Кроме того, кандидат должен предоставить образцы проектов.

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Учтены следующие параметры для кандидата: Описание работы Наименование должности Место работы Подчиненность Оборудование Производственные связи Заработная плата Образование Возраст

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Задание не выполнено.

КМ-5. Задание 4

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Проводится в письменной. Время на подготовку ответа – 20 минут.

Краткое содержание задания:

Необходимо составить личностный и профессиональный план развития.

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: применять методы поддержания работоспособности персонала	1. Проанализируйте собственное образование и опыт. Составьте план своего личного и профессионального развития. Пример личного плана: Научиться коммуникабельности Срок - октябрь 2022 года. Методы - психологический тренинг, книги по психологии. Пример профессионального плана: Освоить основы программирования на Scada. Срок - февраль 2023 года. Методы - изучение литературы, курсы повышения квалификации, опыт коллег.

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 100

Описание характеристики выполнения знания: Наличие: логически структурированного личного плана развития логически структурированного профессионального плана развития

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Наличие: логически структурированного личного или профессионального плана развития

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Наличие: личного или профессионального плана развития

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Отсутствие плана.

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

1. Что такое трудовой потенциал?
2. Конфликт в организации.
3. Служба управления персоналом.

Процедура проведения

Студент отвечает на вопросы билета.

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-3ПК-2 Демонстрирует знания в области управления проектами, технико-экономического обоснования проектных решений и управления персоналом на высоковольтных энергетических объектах

Вопросы, задания

1. Определите понятие «трудовые ресурсы». Возрастные границы трудоспособного населения.
2. «Экономически активное население» и «экономически неактивное население».
3. Что такое трудовой потенциал?
4. Назовите основные признаки и категории структуры персонала организации.
5. Сформулируйте основные признаки персонала.
6. Каковы основные характеристики персонала организации?
7. Списочный, среднесписочный и явочный состав персонала.
8. Трудовой коллектив.
9. Трудовой коллектив.
10. Социально-трудовые отношения.
11. Коллективный договор.
12. Коллективный трудовой спор.
13. Трудовой договор.
14. Типичные нарушения, выявляемые в организациях при проверке государственным инспектором труда.
15. Что такое управление персоналом?
16. Принципы управления персоналом.
17. Методы системы управления персоналом.
18. Элементы системы управления персоналом.
19. Типы организационных структур.
20. Служба управления персоналом.
21. Кадровая политика организации
22. Стратегия управления персоналом.
23. Риски в управлении персоналом.
24. Кадровое планирование.
25. Маркетинг персонала.
26. Самомаркетинг
27. Стандартные типы резюме.

- 28.Процедуры подбора и отбора персонала.
- 29.Адаптация персонала.
- 30.Основания увольнения работника.
- 31.Безопасность с точки зрения управления персоналом.
- 32.Трудовая мотивация.
- 33.Стимулирование труда.
- 34.Мотив труда и стимул труда.
- 35.Обучение персонала.
- 36.Коучинг
- 37.Деловая карьера.
- 38.Кадровый резерв.
- 39.Наставничество.
- 40.Корпоративная социальная сеть.
- 41.Коммуникация в организации.
- 42.Корпоративная культура.
- 43.Профессиональная этика.
- 44.Метод ассесмент-центра.
- 45.Оценка персонала.
- 46.Аттестация персонала.
- 47.PR-служба и управление персоналом в организации.
- 48.Кадровая документация.
- 49.Текучесть кадров.
- 50.Аудит управления персоналом.

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода

Ответы:

- Человеческий ресурс
- Человеческий капитал
- Человеческая деятельность
- Человеческие эмоции

Верный ответ: Человеческий ресурс

2.Управление человеческими ресурсами подразумевает

Ответы:

- Способности
- Воспитание
- Умственная деятельность
- Физические возможности
- Личностные качества
- Эмоциональная деятельность

Верный ответ: Способности Умственная деятельность Физические возможности

Эмоциональная деятельность

3.Задачи правового обеспечения

Ответы:

- правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником
- защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений
- соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений
- разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно — распорядительного и экономического характера

подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам

Верный ответ: правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно — распорядительного и экономического характера подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам

4.Совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы и прочие документы, утвержденные в установленном порядке компетентными органами или руководством организации

Ответы:

Акты локального регулирования
Акты центрального регулирования
Номенклатура дел
Архив

Верный ответ: Акты локального регулирования

5.Отрасль психологии, изучающая особенности психики (закономерности формирования и проявления психической деятельности) трудящегося человека

Ответы:

Нейролингвистическое программирование
Гештальт психология
Психология труда
Психология профессионального развития

Верный ответ: Психология труда

6.Эффективность деятельности. Этап предрабочего состояния включает

Ответы:

Заблаговременное настраивание на рабочий процесс
Полное отсутствие признаков утомления
Изменения физиологических состояний
Настройка организма к характерной деятельности
Рост эффективности труда
Перестройка психики на рабочий ритм
Условия деятельности
Высокая и устойчивая производительность труда
Улучшение настроения
Отсутствие ошибок при выполнении рабочих операций
Появление первых признаков утомления, которые легко преодолеваются волевым усилием
Повышение тонуса
Учащение пульса и дыхания
Появляется тонус
Проскальзывающие элементы неуверенности в действиях
Отсутствие точной и своевременной реакция на изменение обстановки на рабочем посту
Повышение артериального давления крови
Сильная мотивация

Появление напряженности
Привыкание к обстановке
Изменения сопротивления кожи
Не удается поддерживать высокий уровень производительности труда
Появляется чувство усталости
Наличие положительных эмоций

Верный ответ: Заблоговременное настраивание на рабочий процесс Настройка
организма к характерной деятельности Повышение тонуса

7.Эффективность деятельности. Этап полной компенсации включает

Ответы:

Заблоговременное настраивание на рабочий процесс
Полное отсутствие признаков утомления
Изменения физиологических состояний
Настройка организма к характерной деятельности
Рост эффективности труда
Перестройка психики на рабочий ритм
Условия деятельности
Высокая и устойчивая производительность труда
Улучшение настроения
Отсутствие ошибок при выполнении рабочих операций
Появление первых признаков утомления, которые легко преодолеваются волевым усилием
Повышение тонуса
Учащение пульса и дыхания
Появляется тонус
Проскальзывающие элементы неуверенности в действиях
Отсутствие точной и своевременной реакция на изменение обстановки на рабочем посту
Повышение артериального давления крови
Сильная мотивация
Появление напряженности
Привыкание к обстановке
Изменения сопротивления кожи
Не удается поддерживать высокий уровень производительности труда
Появляется чувство усталости
Наличие положительных эмоций

Верный ответ: Появление первых признаков утомления, которые легко
преодолеваются волевым усилием Учащение пульса и дыхания Проскальзывающие
элементы неуверенности в действиях Повышение артериального давления крови
Появление напряженности Изменения сопротивления кожи

8.Процесс поиска и привлечения специалистов на рынке труда, у которых есть
необходимые опыт, знания и квалификация с последующим оформлением трудовых
отношений

Ответы:

Отбор
Прелиминаринг
Хедхантинг
Найм

Верный ответ: найм

9.Данная формула $A = Ч + ДП$ определяет

Ответы:

Базовую потребность в персонале
Общую потребность в персонале

Дополнительную потребность в персонале

Верный ответ: Общую потребность в персонале

10.Сопоставьте типы управленческих ролей

Ответы:

Первый столбец для сопоставления

Руководитель

Администратор

Организатор

Управленец

Второй столбец для сопоставления

Проектная

Матричная

Функциональная

Линейная

Верный ответ: Руководитель - Проектная, Матричная, Функциональная, Линейная

Администратор - Линейная Организатор - Проектная, Матричная, Функциональная

Управленец - Проектная, Матричная

11.Какая организационная структура изображена на рисунке?



Ответы:

Гибкая структура, способная изменяться (адаптироваться) к требованиям среды

Структура, построенная по принципу распределения функций внутри организации и создания сквозных подструктур по управлению функциями

Строго иерархически организованная структура, характеризующаяся разделением зон ответственности и единоначалием

Верный ответ: Гибкая структура, способная изменяться (адаптироваться) к требованиям среды

12.Определите тип совместной деятельности и тип организационной структуры: может присутствовать в подразделениях, выполняющих несложную, алгоритмизированную деятельность, но с большой неопределенностью временного графика работы, например ремонтный цех, обслуживающий персонал, кадровая служба

Ответы:

Совместно-индивидуальная

Совместно-творческая

Совместно-взаимодействующая

Совместно-последовательная

Проектная

Матричная

Линейная с функциональными связями

Линейная

Верный ответ: Совместно-взаимодействующая Линейная с функциональными связями

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Получены верные и исчерпывающие ответы на все вопросы. При ответе студент затруднений не испытывал.

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Получены верные ответы на все вопросы, однако, студентом допущены несущественные ошибки.

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Получены верные ответы на часть вопросов, студентом допущены ошибки.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Верные ответы получены на менее половины вопросов.

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

С учетом суммы оценок за текущий контроль и зачетной составляющей за промежуточную аттестацию.