

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

Направление подготовки/специальность: 27.03.02 Управление качеством

Наименование образовательной программы: Управление качеством в производственно-технологических системах

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление человеческими ресурсами**

**Москва
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Суворова Е.В.
	Идентификатор	Rc9bbaba6-SuvorovaYeIV-6fa8e33f

Е.В. Суворова

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Мызникова М.Н.
	Идентификатор	R5ac9642a-MyznikovaMN-91ca4d6

М.Н.
Мызникова

Заведующий
выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

Н.Л. Кетоева

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. РПК-1 Способен осуществлять функциональное руководство работниками отдела технического контроля качества продукции

ИД-1 Демонстрирует знание основных принципов планирования производственной деятельности структурного подразделения и отдельных сотрудников, а также определения численности работников, необходимых для выполнения трудовых функций

ИД-2 Демонстрирует знание методов контроля, стимулирования и оценки производственной деятельности сотрудников

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Письменная работа

1. Кадровое планирование (Тестирование)
2. Карьера (Тестирование)
3. Контроль и оценка персонала (Тестирование)
4. Управление персоналом (Контрольная работа)

БРС дисциплины

6 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

КМ-1 Кадровое планирование (Тестирование)

КМ-2 Карьера (Тестирование)

КМ-3 Контроль и оценка персонала (Тестирование)

КМ-4 Управление персоналом (Контрольная работа)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	14
Кадровое планирование					
Система управления персоналом		+			

Сущность, цели и виды кадрового планирования	+			
Набор, отбор и прием кадров	+			
Карьера				
Построение карьеры		+		
Система обучения		+		
Контроль и оценка персонала				
Контроль в управлении персоналом			+	
Оценка персонала			+	
Управление персоналом				
Система мотивации персонала				+
Методы управления персоналом				+
Вес КМ:	25	25	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
РПК-1	ИД-1 _{РПК-1} Демонстрирует знание основных принципов планирования производственной деятельности структурного подразделения и отдельных сотрудников, а также определения численности работников, необходимых для выполнения трудовых функций	Знать: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал	КМ-1 Кадровое планирование (Тестирование) КМ-3 Контроль и оценка персонала (Тестирование)
РПК-1	ИД-2 _{РПК-1} Демонстрирует знание методов контроля, стимулирования и оценки производственной деятельности сотрудников	Знать: природу деловых и межличностных конфликтов Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия	КМ-2 Карьера (Тестирование) КМ-4 Управление персоналом (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Кадровое планирование

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменное выполнение тестирования.

Краткое содержание задания:

Оценивается первый раздел дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию	1.Методическое обеспечение консультирование смежного подразделения характерны для а) функциональной структуры связей системы управления персоналом б) линейно-функциональной структуры связей системы управления персоналом в) линейной структуры связей системы управления персоналом 2.Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня) называется а) плановая трудовая адаптация б) первичная адаптация в) вторичная адаптация

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

КМ-2. Карьера

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменное выполнение тестирования.

Краткое содержание задания:

Оценивается второй раздел дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: природу деловых и межличностных конфликтов	1. Система оплаты труда, в которой заработок определяется произведением расценки на объем выполнения работы, называется а) сдельной б) повременной в) гибкой г) ни одной из перечисленных 2. Качественная потребность в персонале – это потребность по а) категориям, профессиям, специальностям б) национальности и вероисповеданию в) возрастному и половому признаку г) по всем перечисленным

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

КМ-3. Контроль и оценка персонала

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменное выполнение тестирования.

Краткое содержание задания:

Оценивается третий раздел дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал	1.Комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания и влияющих на выбор профессии, называется а) профессиональной ориентацией б) разработкой должностной инструкции в) объявлением об открытии биржи труда г) социально-профессиональной рекламой 2.Основным критерием при подборе кандидатов в кадровый резерв является а) соответствующее образование и подготовка б) опыт практической работы с людьми в) организаторские способности г) все перечисленное

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

КМ-4. Управление персоналом

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменный ответ на вопросы.

Краткое содержание задания:

Оценивается четвертый раздел дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия	1. В чем состоит трудность количественной оценки управленческого труда 2. Каковы способы предупреждения конфликтов 3. Какие факторы определяют выбор определенной структуры управления персоналом

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется, если автор аргументировано ответил на все задания и обосновал свои ответы, ответы должны быть логически построены и вытекать последовательно: от простого к сложному

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если автор аргументировано ответил на все задания и экономически обосновал свои ответы, ответы на задания не всегда последовательны и экономически обоснованы

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется, если автор аргументировано ответил на все задания и обосновал свои ответы, но ответы хаотичны, логично не построены по принципу: от главного к второстепенному

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется, если автор не смог аргументировано ответить на большинство заданий, свои ответы автор экономически не обосновал

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Процедура проведения

Проводится в устной форме в виде подготовки по вопросам из билета в виде изложения развернутого ответа. Время на выполнение и подготовку ответа – 60 минут

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-1_{РПК-1} Демонстрирует знание основных принципов планирования производственной деятельности структурного подразделения и отдельных сотрудников, а также определения численности работников, необходимых для выполнения трудовых функций

Вопросы, задания

1. Система управления персоналом и ее функции
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
3. Основные источники и методы набора персонала
4. Цели и технология профадаптации персонала (новых сотрудников)
5. Задачи и средства развития персонала

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Основные категории, определяющие качество трудовой жизни
2. Характеристика применяемых режимов труда
3. Структура доходов сотрудников
4. Обеспечение безопасности предпринимательства
5. Виды стратегии управления организацией и соответствующей стратегии управления персоналом

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{РПК-1} Демонстрирует знание методов контроля, стимулирования и оценки производственной деятельности сотрудников

Вопросы, задания

1. Сущность, цели и задачи управления персоналом
2. Методы профессионального обучения персонала
3. Управление развитием карьеры сотрудников фирмы
4. Планирование и подготовка резерва руководителей
5. Аттестация исполнителей и управленческого персонала (технология, ошибки)

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Форма, принципы и системы оплаты труда
2. Основные функции заработной платы
3. Процесс увольнения работников
4. Фактор, влияющий на безопасность персонала в организации
5. Техника безопасности труда работников

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Среднее арифметическое между оценками за текущий контроль и промежуточную аттестацию.