

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

**Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика**

**Наименование образовательной программы: Экономика предприятий и организаций**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Очная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Управление персоналом**

**Москва  
2021**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Коробко М.О.
Идентификатор	R22a1a9d4-KorobkoMO-fab3716e	

(подпись)

М.О.

Коробко

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Смирнова Д.А.
Идентификатор	R01db72ad-VasinaDA-15cea985	

(подпись)

Д.А.

Смирнова

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курдюкова Г.Н.
Идентификатор	R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8d	

(подпись)

Г.Н.

Курдюкова

(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. ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

2. ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

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

5 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	15
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

\$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
ОПК-4	ОПК-4(Компетенция)	Знать: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал	Кадровое планирование (Тестирование) Контроль и оценка персонала (Тестирование)
ПК-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: природу деловых и межличностных конфликтов Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия	Карьера (Тестирование) 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:

Знать: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Методическое обеспечение консультирование смежного подразделения характерны для<ol style="list-style-type: none"><li>а) функциональной структуры связей системы управления персоналом</li><li>б) линейно-функциональной структуры связей системы управления персоналом</li><li>в) линейной структуры связей системы управления персоналом</li></ol></li><li>2. Принципы управления персоналом отражают<ol style="list-style-type: none"><li>а) передовые взгляды виднейших представителей научных школ менеджмента</li><li>б) передовой эмпирический опыт управления персоналом предприятий</li><li>в) основные требования объективно действующих экономических законов</li></ol></li><li>3. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня) называется<ol style="list-style-type: none"><li>а) плановая трудовая адаптация</li><li>б) первичная адаптация</li><li>в) вторичная адаптация</li></ol></li></ol>
---	--

#### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*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*

*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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

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

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 3. Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест) и трудовой биографии называется: а) испытательный срок б) подробное знакомство с организацией в) карьера г) зачисление в резерв руководящих кадров
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*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*

*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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

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

<p>Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал</p>	<p>1.Комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания и влияющих на выбор профессии, называется</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) профессиональной ориентацией</li><li>б) разработкой должностной инструкции</li><li>в) объявлением об открытии биржи труда</li><li>г) социально-профессиональной рекламой</li></ul> <p>2.Основным критерием при подборе кандидатов в кадровый резерв является</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) соответствующее образование и подготовка</li><li>б) опыт практической работы с людьми</li><li>в) организаторские способности</li><li>г) все перечисленное</li></ul> <p>3.В эволюционно-проблемной модели управленческой адаптации у руководителя выделяются такие два новообразования как</p> <ul style="list-style-type: none"><li>а) делегирование и администрирование</li><li>б) операционализация целей и ролевая выраженность</li><li>в) целеполагание и оперативный контроль</li><li>г) мотивирование подчиненных и распределение заданий</li></ul>
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*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*

*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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

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

Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия	1.Каковы основные цели применения социально-психологических методов при управлении персоналом 2.В чем состоит трудность количественной оценки управленческого труда 3.Каковы способы предупреждения конфликтов 4.Какие факторы определяют выбор определенной структуры управления персоналом
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*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*

*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*

*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

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 5 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Процедура проведения

Зачет выставляется по итогам работы в семестре, согласно Положению о БАРС.

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

#### **1. Компетенция/Индикатор:** ОПК-4(Компетенция)

#### **Вопросы, задания**

- 1.Сущность, цели и задачи управления персоналом
- 2.Оценка эффективности труда руководителей и исполнителей
- 3.Показатели эффективности деятельности служб управления персоналом
- 4.Компетенция персонала как средство стратегического управления фирмой
- 5.Виды стратегии управления организацией и соответствующей стратегии управления персоналом
- 6.Обеспечение безопасности предпринимательства
- 7.Основные функции заработной платы
- 8.Текущее кадров, ее причины и способы снижения
- 9.Структура доходов сотрудников
- 10.Планирование и подготовка резерва руководителей
- 11.Методы профессионального обучения персонала
- 12.Задачи и средства развития персонала
- 13.Цели и технология профадаптации персонала (новых сотрудников)
- 14.Сущность, цели и задачи кадрового планирования
- 15.Основные источники и методы набора персонала
- 16.Система управления персоналом и ее функции
- 17.Характеристика применяемых режимов труда
- 18.Социальное партнерство в стратегии кадрового менеджмента

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

- 1.Развитие персонала — это

Ответы:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей

Верный ответ: а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

- 2.С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов)

Ответы:

а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников б) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным

законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры

Верный ответ: в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры

3. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда

Ответы:

а) цикл работы слишком длинный б) в работе постоянно происходят изменения в) процесс производства не контролируется человеком г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями

Верный ответ: г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями

4. Содержательные теории мотивации основываются на

Ответы:

а) представлении о справедливости вознаграждения б) анализе процесса выполнения работы в) концепции потребностей работника г) идее об удовлетворенности трудом д) оценке соотношения усилий и получаемого результата

Верный ответ: в) концепции потребностей работника

5. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти

Ответы:

а) последовательно, работая в различных организациях б) работая всю жизнь в одной организации в) не работая вообще

Верный ответ: а) последовательно, работая в различных организациях б) работая всю жизнь в одной организации

6. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются

Ответы:

а) содержательными б) процессуальными в) системными г) организационными д) описательными

Верный ответ: б) процессуальными

## **2. Компетенция/Индикатор: ПК-2(Компетенция)**

### **Вопросы, задания**

1. Техника безопасности труда работников
2. Фактор, влияющий на безопасность персонала в организации
3. Процесс увольнения работников
4. Форма, принципы и системы оплаты труда
5. Основные категории, определяющие качество трудовой жизни
6. Аттестация исполнителей и управленческого персонала (технология, ошибки)
7. Управление развитием карьеры сотрудников фирмы

### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня) называется

Ответы:

а) плановая трудовая адаптация б) первичная адаптация в) вторичная адаптация

Верный ответ: б) первичная адаптация

2. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий

Ответы:

а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника в) определение места и времени проведения аттестации г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива

Верный ответ: а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации

3. Психофизиологическая адаптация характеризует

Ответы:

а) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения налаживание контактов б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса в) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления

Верный ответ: в) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда

4. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе

Ответы:

а) приспособления б) ориентации в) идентификации г) стереотипизации д) аккредитации

Верный ответ: б) ориентации

## **II. Описание шкалы оценивания**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

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

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

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

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. На вопросы углубленного уровня ответы даны не верно

## **III. Правила выставления итоговой оценки по курсу**

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