

**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  
Методы эффективного использования кадрового потенциала  
предприятия**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Крыленко Е.Е.
Идентификатор	R753cd28c-GudkovaYY-c67582a9	

(подпись)

Е.Е.

Крыленко

(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-ca01d8c	

(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. ПК-2 Способен принимать решения и оценивать их последствия в области операционного и стратегического управления компанией

ИД-5 способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности

ИД-8 способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Письменная работа

1. Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость. (Контрольная работа)

2. Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала. (Контрольная работа)

3. Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда. (Контрольная работа)

4. Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование)

5. Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии" (Тестирование)

## БРС дисциплины

5 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %					
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5
	Срок КМ:	4	6	10	12	15
Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием						
Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием	+	+				
Персонал как объект управления						
Персонал как объект управления	+	+				
Современные тенденции в управлении персоналом						
Современные тенденции в управлении персоналом	+	+				

Кадровая политика и стратегия управления персоналом					
Кадровая политика и стратегия управления персоналом	+	+			
Организационная структура службы управления персоналом					
Организационная структура службы управления персоналом		+			
Анализ и проектирование рабочих мест					
Анализ и проектирование рабочих мест			+		
Кадровое планирование					
Кадровое планирование			+		
Наем, отбор и прием персонала					
Наем, отбор и прием персонала			+		
Оценка персонала					
Оценка персонала				+	
Формирование кадрового резерва					
Формирование кадрового резерва					+
Обучение персонала					
Обучение персонала			+	+	
Кадровый аудит					
Кадровый аудит				+	
Мотивация					
Мотивация					+
Оплата труда сотрудников					
Оплата труда сотрудников					+
Вес КМ:	10	30	30	10	20

\$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-2	ИД-5 <sub>ПК-2</sub> способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности	Знать: критерии оценки качества и результативности труда персонала; Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале; оценивать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.	Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала. (Контрольная работа) Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии" (Тестирование) Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда. (Контрольная работа)
ПК-2	ИД-8 <sub>ПК-2</sub> способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений	Знать: методы и инструменты управления персоналом, систему управления персоналом и ее составляющие; Уметь: проводить оценку деятельности работников	Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование) Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость. (Контрольная работа)

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Тест №1. "Персонал как объект управления"

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 10

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Тест содержит 10 вопросов на 15 минут. Проводится на лекции

#### Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием, персонал как объект управления, современные тенденции в управлении персоналом, кадровая политика и стратегия управления персоналом"

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: методы и инструменты управления персоналом, систему управления персоналом и ее составляющие;</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Договор, который предусматривает выполнение определенного объема работ исполнителем, без вступления в трудовые отношения с заказчиком:<ol style="list-style-type: none"><li>1. срочный трудовой договор</li><li>2. бессрочный трудовой договор</li><li>3. договор гражданско-правового характера</li><li>4. гражданский трудовой договор</li></ol></li><li>2. Производственный персонал делится на:<ol style="list-style-type: none"><li>1. основной</li><li>2. дополнительный</li><li>3. специальный</li><li>4. вспомогательный</li></ol></li><li>3. Коэффициент текучести кадров учитывает:<ol style="list-style-type: none"><li>1. уволившихся по собственному желанию</li><li>2. уволившихся из-за выхода на пенсию</li><li>3. уволившихся из-за окончания срока трудового договора</li><li>4. уволившихся из-за нарушения трудовой дисциплины</li><li>5. уволившихся из-за сокращения численности работников</li></ol></li><li>4. Что характерно для российского рынка труда в 2021 году?<ol style="list-style-type: none"><li>1. значительный рост заработных плат</li><li>2. нехватка иностранной рабочей силы</li><li>3. демографическая яма</li><li>4. баланс спроса и предложения</li><li>5. Хотторнский эффект лежит в основе:<ol style="list-style-type: none"><li>1. классической теории управления трудовыми ресурсами</li><li>2. теории человеческих отношений</li><li>3. теории человеческих ресурсов</li></ol></li><li>6. Стратегия управления персоналом организации,</li></ol></li></ol>
--	--

	<p>вытекающая из стратегий каждого подразделения, основана на подходе:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.сверху-вниз</li> <li>2.снизу-вверх</li> <li>3.слева-направо</li> <li>4.справа-налево</li> </ol> <p>7.Кадровая политика должна обеспечивать соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Да</li> <li>2.Нет</li> </ol> <p>8.К трудовым ресурсам НЕ относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.население в трудоспособном возрасте</li> <li>2.неработающие инвалиды</li> <li>3.работающие инвалиды</li> <li>4.работающие пенсионеры</li> </ol> <p>9.Совокупность качеств человека, определяющих границы его участия в трудовой деятельности и возможности развития в процессе труда - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.кадровый потенциал</li> <li>2.ресурсный потенциал</li> <li>3.человеческий потенциал</li> </ol> <p>10.Результатом процесса формирования стратегии управления персоналом является:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.разработка цели управления персоналом</li> <li>2.формулирование задач по управлению персоналом</li> <li>3.разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом</li> </ol>
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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.

## КМ-2. Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость.

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 5 задач, рассчитано на 90 минут

### Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием, персонал как объект управления, современные тенденции в управлении персоналом, кадровая политика и стратегия управления персоналом, организационная структура службы управления персоналом"

### Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: проводить оценку деятельности работников</p>	<p><b>1. Вариант 2</b></p> <p>1) Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 5 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 100 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 750 тыс. чел.; прибыло из других областей – 53 тыс. чел.; привлечено для работы 62 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 5 тыс. чел. трудоспособного возраста; 13 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 37 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.</p> <p>2) Потенциальный ВВП равен 5500 д.е., объем фактического ВВП в стране составляет 4125 д.е. Определить фактический уровень безработицы в стране, если естественный уровень безработицы составляет 3%.</p> <p>3) Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 50 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и не стали искать новую работу 0,5 млн. чел., 1 млн. чел. уволились и встали на учет на бирже труда; из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (3 млн. человек) были трудоустроены 0,35 млн. человек.</p> <p>4) Определить трудоемкость продукции, выпущенной в феврале 2019 года, если режим работы – односменный, время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в месяце – 20 день. Объем произведенной продукции в месяце составил 400</p>
--	--

	<p>тонн, численность работников – 15 человек.</p> <p>5) Определить производственную и полную трудоемкость единицы продукции, если технологическая трудоемкость 25 чел.-ч/ед. Объем выпуска продукции за год 500 ед. Трудоемкость обслуживания — 10000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 10000 чел.-ч в год.</p>
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 4,5 задачи*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 3 задачи*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2,5 задачи*

**КМ-3. Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала.**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 5 задач, рассчитано на 90 минут

**Краткое содержание задания:**

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов “анализ и проектирование рабочих мест, кадровое планирование, наем, отбор и прием персонала, формирование кадрового резерва”

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале;</p>	<p><b>1. Вариант 3</b></p> <p>1) Определить абсолютное и относительное изменение трудоемкости единицы продукции при внедрении передовых методов труда, если <math>T_{осн} = 370</math> мин, длительность элементов операции: <math>t_1 = 10</math> мин, <math>t_2 = 20</math> мин, <math>t_3 = 7</math> мин, <math>t_4 = 25</math> мин, <math>t_5 = 33</math> мин, <math>t_6 = 5</math> мин, <math>t_7 = 3</math> мин. При внедрении более передовых методов труда элемент 2 будет осуществляться за 10 мин, элемент 3 будет устранен, а элемент 5 будет осуществляться за 25 мин. Время смены (<math>T_{см}</math>) = 8 часов.</p> <p>2) Определить норму выработки и норму времени на операции «Расфасовка муки». Данные берутся из фотографии рабочего времени и результатов хронометражных наблюдений и</p>
---	---

	<p>составляют <math>T_{пз} = 10</math> мин, <math>T_{всп} = 15</math> мин, <math>T_{обсл} = 12</math> мин, <math>T_{отдых} = 60</math> мин, <math>T_{случ.р} = 25</math> мин, <math>T_{простои} = 10</math> мин, <math>T_{техн. перерыв} = 13</math> мин <math>t_{оп} = 2</math> мин. <math>T_{см} = 480</math> мин.</p> <p>3) Определить оптимальную численность рабочих на участке сборки табуретов, если норма выработки в смену составляет 175 табуретов. Табурет состоит из 5 деталей. Количество деталей на складе, подлежащих сборке — 3500 шт.</p> <p>4) Рассчитать численность рабочих основного производства, если полная трудоемкость единицы продукции — 20 чел.-ч/кг. Объем производства продукции в год — 3 т. Трудоемкость управления за год — 5500 чел.-ч, трудоемкость обслуживания за год — 7100 чел.-ч. Баланс рабочего времени одного рабочего -1970 часов в год.</p> <p>5) Годовой фонд времени одного сотрудника (по контракту)-1900ч, коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы -1,35, коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,1, коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,1.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Организационно-управленческие виды работ</th> <th style="width: 20%;">Количество действий</th> <th style="width: 40%;">Время, необходимое для выполнения, ч</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Составление плана доходов и расходов</td> <td style="text-align: center;">650</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> <tr> <td>Калькуляция затрат</td> <td style="text-align: center;">2220</td> <td style="text-align: center;">1,25</td> </tr> <tr> <td>Формирование бюджетов центров ответственности</td> <td style="text-align: center;">300</td> <td style="text-align: center;">0,5</td> </tr> </tbody> </table>	Организационно-управленческие виды работ	Количество действий	Время, необходимое для выполнения, ч	Составление плана доходов и расходов	650	2,5	Калькуляция затрат	2220	1,25	Формирование бюджетов центров ответственности	300	0,5
Организационно-управленческие виды работ	Количество действий	Время, необходимое для выполнения, ч											
Составление плана доходов и расходов	650	2,5											
Калькуляция затрат	2220	1,25											
Формирование бюджетов центров ответственности	300	0,5											

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 4,5 задачи*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 3 задачи*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2,5 задачи*

**КМ-4. Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии"**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС: 10**

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Тест проводится на лекции, содержит 10 вопросов, на 15 минут

**Краткое содержание задания:**

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "оценка персонала, обучение персонала, кадровый аудит"

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Знать: критерии оценки качества и результативности труда персонала;</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Численность персонала предприятия рассчитывается на основе:<ol style="list-style-type: none"><li>1. технологической трудоемкости</li><li>2. полной трудоемкости</li><li>3. производственной трудоемкости</li></ol></li><li>2. Как изменится численность работников при увеличении трудоемкости единицы продукции?<ol style="list-style-type: none"><li>1. увеличится</li><li>2. уменьшится</li><li>3. не изменится</li></ol></li><li>3. Как изменится численность работников, если снизится норма времени на единицу продукции?<ol style="list-style-type: none"><li>1. снизится</li><li>2. повысится</li><li>3. не изменится</li></ol></li><li>4. Повышение производительности труда свидетельствует об:<ol style="list-style-type: none"><li>1. экстенсивном пути использования трудовых ресурсов</li><li>2. интенсивном пути использования трудовых ресурсов</li><li>3. интегральном пути использования трудовых ресурсов</li></ol></li><li>5. При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников?<ol style="list-style-type: none"><li>1. внешнем</li><li>2. внутреннем</li><li>3. комбинированном</li></ol></li><li>6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих?<ol style="list-style-type: none"><li>1. производственная трудоемкость</li><li>2. технологическая трудоемкость</li><li>3. трудоемкость управления</li></ol></li><li>7. Как изменится численность работников, если снизится норма выработки?<ol style="list-style-type: none"><li>1. увеличится</li><li>2. уменьшится</li><li>3. не изменится</li></ol></li><li>8. При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов?<ol style="list-style-type: none"><li>1. внутреннем</li><li>2. внешнем</li><li>3. комбинированном</li></ol></li></ol>
--	---

	<p>9. О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. интенсивном</li> <li>2. экстенсивном</li> <li>3. интегральном</li> </ol> <p>10. Если проведены все возможные мероприятия по рациональной организации труда, то фактическая численность персонала равна...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. реальной</li> <li>2. оптимальной</li> <li>3. потенциальной</li> </ol>
--	---

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания:* - 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.

**КМ-5. Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда.**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 4 задачи, рассчитано на 90 минут

**Краткое содержание задания:**

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "мотивация, оплата труда сотрудников"

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.</p>	<p>оценивать эффективность трудовых ресурсов на предприятии.</p> <p>1. Рабочий, занятый погрузкой, выгрузкой и транспортировкой продукции, обслуживает три рабочих места и находится на косвенно-сдельной системе оплаты труда в условиях 40-часовой рабочей недели (смена 8 часов). Сменная норма выработки и</p>
---	--

	фактическая выработки на обслуживаемых рабочих местах представлены в таблице. ЧТС обслуживающего рабочего 180 руб./час. Определить косвенные расценки по обслуживаемым объектам, сменный сдельный заработок рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе оплаты труда.	
	Рабочее место	Сменная норма выработки, шт.
	1	200
	2	400
	3	100
		Фактическая выработка, шт.
		260
		400
		120

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2 задачи, но допустил незначительные ошибки*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 75*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 1 задачу, но допустил незначительные ошибки во 2-ой задаче*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 1 задачу, но допустил незначительные ошибки в решении и начал делать 2-ую задачу*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

НИУ «МЭИ»	<b>ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1</b>	
	Кафедра ЭЭП	
	Дисциплина МЭИКПП	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Классификация персонала по категориям.</li><li>2. Адаптация молодых специалистов.</li><li>3. Задача. Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 45000 штук, цена 1 штуки – 180 рублей. Численность работников 120 человек. Режим работы – односменный. Время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в году – 260 дней.</li></ol>		

## Процедура проведения

Экзамен устный, проводится по билетам. В билете 2 теоретических вопроса и 1 задача.а  
Время на подготовки не превышает 60 минут.

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

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-5<sub>ПК-2</sub> способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности

#### Вопросы, задания

- 1.Производительность и трудоемкость
- 2.Определение численности персонала
- 3.Виды норм
- 4.Методы нормирования труда
- 5.Формы и системы оплаты труда

#### Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Численность персонала предприятия рассчитывается на основе: \*  
технологической трудоемкости  
полной трудоемкости  
производственной трудоемкости

Ответы:

полной трудоемкости

- 2.Повышение производительности труда свидетельствует об: \*  
экстенсивном пути использования трудовых ресурсов  
интенсивном пути использования трудовых ресурсов  
интегральном пути использования трудовых ресурсов

Ответы:

интенсивном пути использования трудовых ресурсов

3. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих? \*

производственная трудоемкость  
технологическая трудоемкость  
трудоемкость управления

Ответы:

технологическая трудоемкость

4. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально. \*

интенсивном  
экстенсивном  
интегральном

Ответы:

экстенсивном

5. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов? \*

производительность труда  
фондовооруженность  
фондоотдача

Ответы:

фондоотдача

6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих? \*

производственная трудоемкость  
технологическая трудоемкость  
трудоемкость управления

Ответы:

производственная трудоемкость

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-8<sub>ПК-2</sub> способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений

### Вопросы, задания

1. Принципы управления персоналом
2. Методы управления персоналом
3. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.
4. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов

### Материалы для проверки остаточных знаний

1. Хотгорнский эффект лежит в основе:
  1. классической теории управления трудовыми ресурсами
  2. теории человеческих отношений
  3. теории человеческих ресурсов

Ответы:

теории человеческих отношений

2. Стратегия управления персоналом организации, вытекающая из стратегий каждого подразделения, основана на подходе:

1. сверху-вниз
2. снизу-вверх
3. слева-направо
4. справа-налево

Ответы:

снизу-вверх

3.Кадровая политика должна обеспечивать соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития организации \*

Да

Нет

Ответы:

Да

4.Результатом процесса формирования стратегии управления персоналом является: \*

разработка цели управления персоналом

формулирование задач по управлению персоналом

разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом

Ответы:

разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом

5.Организация, в которой сотрудник может начать карьеру как с низшей должности, так и с руководящей, реализует: \*

закрытую кадровую политику

пассивную кадровую политику

активную кадровую политику

открытую кадровую политику

Ответы:

открытую кадровую политику

6.Стратегия управления персоналом определяется стратегией развития организации \*

верно

неверно

Ответы:

верно

7.Кадровая политика реализуется через: \*

обучение сотрудников

кадровое планирование

работу с кадровым резервом

оценку персонала

Ответы:

обучение сотрудников

кадровое планирование

работу с кадровым резервом

оценку персонала

8.Какой из методов измерения производительности труда может не отражать реальное изменение затрат живого труда? \*

натуральный

стоимостной

трудовой

Ответы:

стоимостной

## **II. Описание шкалы оценивания**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 90*

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

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*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:* 50

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

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

Итоговая оценка по курсу выставляется с учетом семестровой и экзаменационной составляющих.