

**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 и экономическая безопасность предприятия
(организации)**

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
HR-менеджмент**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Артёмов А.С.
	Идентификатор	R5d220836-ArtiomovAIS-e034a28f

(подпись)

А.С. Артёмов

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Баронов О.Р.
	Идентификатор	R90d76356-BaronovOR-7bf8fd7e

(подпись)

О.Р. Баронов

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Невский А.Ю.
	Идентификатор	R4bc65573-NevskyAY-0b6e493d

(подпись)

А.Ю.

Невский

(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-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
3. ПК-11 способностью критически оценивать варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Проверка задания

1. КМ1 Концепции HR-менеджмента (Контрольная работа)
2. КМ2 Формирование человеческих ресурсов (Контрольная работа)
3. КМ3 Мотивация персонала (Контрольная работа)
4. КМ4 Управление человеческими ресурсами (Контрольная работа)

БРС дисциплины

7 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	15
Концепции HR-менеджмента					
Тема 1. Сущность, развитие теории, структура HR-менеджмента		+	+	+	+
Тема 2. Управление человеческими ресурсами на групповом уровне		+	+	+	+
Процессы управления человеческими ресурсами					

Тема 3. Формирование человеческих ресурсов	+	+	+	+
Тема 4. Мотивация персонала	+	+	+	+
Управление человеческими ресурсами				
Тема 5. Развитие человеческих ресурсов	+	+	+	+
Тема 6. Управление конфликтами и стрессами	+	+	+	+
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: методы принятия организационно-управленческих решений при наборе, отборе и адаптации персонал Уметь: находить организационно-управленческие решения при наборе, отборе и адаптации персонала	КМ1 Концепции HR-менеджмента (Контрольная работа) КМ2 Формирование человеческих ресурсов (Контрольная работа) КМ3 Мотивация персонала (Контрольная работа) КМ4 Управление человеческими ресурсами (Контрольная работа)
ПК-5	ПК-5(Компетенция)	Знать: концепции HR-менеджмента Уметь: оценивать эффективность решений в сфере HR-менеджмента с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	КМ1 Концепции HR-менеджмента (Контрольная работа) КМ2 Формирование человеческих ресурсов (Контрольная работа) КМ3 Мотивация персонала (Контрольная работа) КМ4 Управление человеческими ресурсами (Контрольная работа)
ПК-11	ПК-11(Компетенция)	Знать:	КМ1 Концепции HR-менеджмента (Контрольная работа)

		показатели эффективности управления человеческими ресурсами содержащиеся в отчетности экономических субъектов различных форм собственности Уметь: использовать информацию для управления человеческими ресурсами	КМ2 Формирование человеческих ресурсов (Контрольная работа) КМ3 Мотивация персонала (Контрольная работа) КМ4 Управление человеческими ресурсами (Контрольная работа)
--	--	--	---

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. КМ1 Концепции HR-менеджмента

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы принятия организационно-управленческих решений при наборе, отборе и адаптации персонал	1. Группы, предусмотренные в структуре организации для выполнения конкретных задач, называют 1. формальными 2. неформальными 3. случайными 4. вертикальными
Знать: концепции HR-менеджмента	1. Стратегическим предназначением функций управления человеческими ресурсами является 1. эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов; 2. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; 3. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности; 4. создание среды, способствующей росту человеческих ценностей, обеспечивающей эффективность используемых ресурсов;
Знать: показатели эффективности управления человеческими ресурсами содержащиеся в отчетности экономических субъектов различных форм собственности	1. Рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства является основной теоретической посылкой концепции 1. административного управления; 2. управления персоналом; 3. человеческих ресурсов; 4. человеческих отношений; 5. промышленной инженерии.
Уметь: находить организационно-управленческие решения при наборе, отборе и адаптации персонала	1. Формирование представления о значении роли, норм и статуса в групповом поведении
Уметь: оценивать эффективность решений в сфере HR-менеджмента с учетом критериев	1. Применение методов анализа структуры персонала организации

социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	
Уметь: использовать информацию для управления человеческими ресурсами	1. Анализ модели HR-менеджмента

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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: 67

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: 50

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

КМ-2. КМ2 Формирование человеческих ресурсов

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы принятия организационно-управленческих решений при наборе, отборе и адаптации персонал	1.Элемент структуры вакансии при поиске персонала, характеризующий категорию конкретной деятельности сотрудником, называют: 1. контрактом; 2. должностной инструкцией; 3. названием должности; 4. условия найма; 5. функционалом.
Знать: концепции HR-менеджмента	1.Этап кадрового планирования, призванного использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда, называют: 1. планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; 2. планирование безопасности персонала и заботы о

	нем; 3. планирование расходов на персонал; 4. планирование обучения персонала.
Знать: показатели эффективности управления человеческими ресурсами содержащиеся в отчетности экономических субъектов различных форм собственности	1.Характеристику, которая определяет уровень входных барьеров в ту или иную группу называют 1. Фоновой 2. Гомогенность 3. Открытость. 4. Сплоченность.
Уметь: находить организационно-управленческие решения при наборе, отборе и адаптации персонала	1.Применение методов подбора персонала и приема на работу
Уметь: оценивать эффективность решений в сфере HR-менеджмента с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	1.Планирование работы с персоналом
Уметь: использовать информацию для управления человеческими ресурсами	1.Использовать способы командообразования

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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: 67

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: 50

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

КМ-3. КМ3 Мотивация персонала

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы принятия	1.Теория МакГрегора включает взаимосвязанные
------------------------	--

организационно-управленческих решений при наборе, отборе и адаптации персонал	теории старающиеся дать рациональное объяснение факторам мотивации 1. X и Y, 2. X и Z, 3. ABC, 4. мотивации и стимулирования.
Знать: концепции HR-менеджмента	1.Управление, основанное на наказании за какие-либо проступки и нарушения, именуют властью 1. легитимной; 2. поощрительной; 3. принудительной; 4. репрезентативной.
Знать: показатели эффективности управления человеческими ресурсами содержащиеся в отчетности экономических субъектов различных форм собственности	1.«Пирамида» А. Маслоу раскрывает виды потребностей 1. гигиенические и мотивирующие; 2. существования, взаимосвязи, роста; 3. достижения, присоединения, власти; 4. физиологические, безопасности, принадлежности (социальные), признания (уважения), самовыражения.
Уметь: находить организационно-управленческие решения при наборе, отборе и адаптации персонала	1.Использование методов преодоления сопротивления переменам
Уметь: оценивать эффективность решений в сфере HR-менеджмента с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	1.Применение методов управления поведением персонала
Уметь: использовать информацию для управления человеческими ресурсами	1.Анализ процессов мотивации персонала

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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: 67

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: 50

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

КМ-4. КМ4 Управление человеческими ресурсами

Формы реализации: Проверка задания

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: 1. Представление задания. 2. Подготовка ответов. 3. Проверка выполненного задания.

Краткое содержание задания:

Ответы на вопросы теста за отведенное время

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы принятия организационно-управленческих решений при наборе, отборе и адаптации персонал	1.Причины возникновения конфликтов: 1. различия во власти и статусе 2. недостаток ресурсов 3. четкое разделение обязанностей 4. сходство целей
Знать: концепции HR-менеджмента	1.Организационный метод поддержания работоспособности, предусматривающий комплексную оценку персонала: 1. аттестация; 2. обучение; 3. стимулирование; 4. планирование карьеры.
Знать: показатели эффективности управления человеческими ресурсами содержащиеся в отчетности экономических субъектов различных форм собственности	1.Временное уменьшение работоспособности, вызванное интенсивной или длительной работой: 1. утомление; 2. отдых; 3. мобилизация организма; 4. гиперкомпенсация.
Уметь: находить организационно-управленческие решения при наборе, отборе и адаптации персонала	1.Разработка системы компенсаций персоналу
Уметь: оценивать эффективность решений в сфере HR-менеджмента с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	1.Разработка системы компенсаций персоналу
Уметь: использовать информацию для управления человеческими ресурсами	1.Применение методов управления конфликтами

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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: 67

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: 50

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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

1. Модели HR-менеджмента
2. Планирование потребности в персонале
3. Методы управления поведением

Процедура проведения

Зачет может проводиться устно, письменно по билетам, так и в форме тестирования, основанных на выполнении индивидуального задания, позволяющего осуществить контроль знаний и полученных навыков.

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

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

Вопросы, задания

1. Планирование потребности в персонале
2. Рекрутинг в управлении персоналом
3. Активные методы обучения персонала
4. Системы оплаты труда

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства является основной теоретической посылкой концепции

Ответы:

1. административного управления;
2. управления персоналом;
3. человеческих ресурсов;
4. человеческих отношений;
5. промышленной инженерии.

Верный ответ: человеческих ресурсов;

2. Человек в социальном плане, конкретный представитель социальной группы, усвоивший ценности этой группы, носитель ее характерных признаков. Это -

Ответы:

1. организм;
2. индивид;
3. субъект;
4. объект.

Верный ответ: индивид;

3. Причины возникновения конфликтов:

Ответы:

1. различия во власти и статусе
2. недостаток ресурсов
3. четкое разделение обязанностей
4. сходство целей

Верный ответ: недостаток ресурсов

4. Действия, позволяющие осуществить быстрое восстановление работоспособности персонала после стрессовой деятельности называют

Ответы:

1. Психорегуляцией поведения персонала
2. Психогигиеной стресса
3. Развитием мотивов к действиям в условиях стресса
4. Формированием положительных установок к действиям в условиях стресса

Верный ответ: Психогигиеной стресса

2. Компетенция/Индикатор: ПК-5(Компетенция)

Вопросы, задания

1. Развитие теории HR-менеджмента
2. Группы: сущность, типы, структура и общие характеристики групп
3. Методы отбора персонала
4. Работоспособность персонала

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Кадровое планирование сроком до 1 года называют:

Ответы:

1. оперативное;
2. тактическое;
3. стратегическое;
4. информационное.

Верный ответ: оперативное;

2. Этап реализации системы найма и отбора персонала, заключающийся в определении потребности организации в кадрах, называют:

Ответы:

1. организационно-подготовительный этап;
2. этап поиска кандидатов;
3. этап отбора кандидатов;
4. введение в должность.

Верный ответ: организационно-подготовительный этап;

3. Мотивирование - это

Ответы:

1. то, что возникает и находится внутри человека и от чего человек стремится освободиться;
2. то, что вызывает определенные действия человека;
3. совокупность мотивов, находящихся в определенном отношении друг к другу;
4. процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

Верный ответ: процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

4. Система оплаты труда, которая предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Ответы:

1. простая повременная;
2. аккордная;
3. повременно-премиальная;
4. окладная;
5. сдельно-премиальная.

Верный ответ: аккордная;

3. Компетенция/Индикатор: ПК-11(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Содержательные и процессуальные теории мотивации
- 2.Мотивация и эффективность деятельности
- 3.Классификация внутриличностных конфликтов
- 4.Стресс на работе

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Подчинение, основанное на уважении или одобрении по отношению к тем, кто предлагает предпринять какие-либо действия, называют

Ответы:

1. согласие,
2. солидарность,
3. сопричастность,
4. уступчивость.

Верный ответ: солидарность,

- 2.Группу индивидуумов, которые хранят и обмениваются ожиданиями, того, как должен себя вести исполнитель роли, а также дают ему знать об этих ожиданиях, называют

Ответы:

1. ролевой эпизод,
2. ролевой набор,
3. дифференциация ролей,
4. типология по Мак-Грату (McGrath).

Верный ответ: ролевой набор,

- 3.Физиологическое или психологическое ощущение недостатка чего-либо называется

Ответы:

1. надобность
2. потребность
3. удовлетворение
4. побуждение

Верный ответ: потребность

- 4.Временное уменьшение работоспособности, вызванное интенсивной или длительной работой:

Ответы:

1. утомление;
2. отдых;
3. мобилизация организма;
4. гиперкомпенсация.

Верный ответ: утомление;

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

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: 67

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

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