

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

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Менеджмент предприятий и организаций

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Основы кадровой политики**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Суворова Е.В.
	Идентификатор	Rc9bbaba6-SuvorovaYeIV-6fa8e333

(подпись)

Е.В.

Суворова

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	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)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

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

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(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-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
2. ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
3. ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Письменная работа

1. Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа)
2. Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа)
3. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)
4. Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)

БРС дисциплины

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	10	14
Теоретические аспекты и направление кадровой политики					
Теоретические аспекты, понятие и задачи кадровой политики организации	+				
Направления кадровой политики и основы ее формирования	+				
Типы и элементы кадровой политики					

Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации		+		
Элементы кадровой политики и этапы ее разработки		+		
Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование				
Факторы, влияющие на кадровую политику			+	
Этапы и виды кадрового планирования			+	
Эффективность кадровой политики				
Критерии оценки эффективности кадровой политики				+
Показатели эффективности кадровой политики				+
Вес КМ:	25	25	25	25

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

БРС курсовой работы/проекта

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	12	15
Согласование темы работы и содержания. Оформление Введения.		+			
Сбор и анализ теоретической информации. Оформление Первой главы работы.			+		
Сбор информации и проведение расчетов практической части. Оформление 2 главы работы и Заключения.				+	
Оформление Курсовой работы, подготовка Презентации для защиты.					+
Вес КМ:	20	30	35	15	

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-1	ПК-1(Компетенция)	Знать: основные теории мотивации, лидерства власти решения стратегических оперативных управленческих задач Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа) Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)
ПК-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций Уметь: выявлять источники и причины возникновения конфликтов	Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа) Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)
ПК-5	ПК-5(Компетенция)	Знать: основы стратегического управления, функциональные стратегии	Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа) Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)

		организации Уметь: определять взаимосвязи между функциональными стратегиями	
--	--	---	--

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Теоретические аспекты и направление кадровой политики

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется индивидуально, время на выполнение - 30 минут

Краткое содержание задания:

Проверочная работа по пройденному материалу

Контрольные вопросы/задания:

Знать: основные теории мотивации, лидерства власти решения стратегических оперативных управленческих задач	<ol style="list-style-type: none">1. Определение понятия «кадровой политики»2. Управление персоналом как деятельность по организации кадровой политики3. Основные направления государственной кадровой политики4. Кадровая политика как составная часть социальной политики государства5. Кадровая политика организации и ее основные принципы6. Краткая характеристика целей и задач кадровой политики организации7. Этапы формирования кадровой политики8. Служба управления персоналом организации9. Состав службы управления персоналом организации10. Функции службы управления персоналом организации
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-2. Типы и элементы кадровой политики

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется индивидуально, время на выполнение - 30 минут

Краткое содержание задания:

Проверочная работа по пройденному материалу

Контрольные вопросы/задания:

Знать: объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций	1.Реактивная кадровая политика 2.Активная кадровая политика 3.Открытая и закрытая кадровая политика 4.Взаимосвязь стратегии развития предприятия со стратегией управления персоналом 5.Пути реализации кадровой политики предприятия
Знать: основы стратегического управления, функциональные стратегии организации	1.Классификация типов кадровой политики 2.Пассивная кадровая политика 3.Состав и характеристика элементов кадровой политики 4.Последовательность разработки кадровой политики 5.Основополагающие принципы разработки кадровой политики

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-3. Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется индивидуально, время на выполнение - 30 минут

Краткое содержание задания:

Проверочная работа по пройденному материалу

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и	1.Состав факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование
--	---

осуществлять диагностику организационной культуры	кадровой политики 2.Характеристика факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование кадровой политики 3.Зависимость разработки кадровой политики от противоречий в системе управления персоналом 4.Планирование потребности в персонале 5.Планирование привлечения и адаптации персонала 6.Планирование обучения персонала 7.Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения 8.Планирование высвобождения или сокращения персонала 9.Планирование расходов на персонал 10.Методы кадрового планирования
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

КМ-4. Эффективность кадровой политики

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Проверочная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется индивидуально, время на выполнение - 30 минут

Краткое содержание задания:

Проверочная работа по пройденному материалу

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: выявлять источники и причины возникновения конфликтов	1.Основные направления анализа эффективности управления персоналом организации 2.Критерии оценки эффективности управления персоналом 3.Оценка эффективности деятельности службы управления персоналом 4.Сравнение зарубежных и российских лидеров оценки эффективности управления персоналом 5.Критерии оценки эффективности кадровой
--	---

	политики
Уметь: определять взаимосвязи между функциональными стратегиями	<ol style="list-style-type: none"> 1.Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики 2.Показатели эффективности:отбора персонала 3.Показатели эффективности адаптация персонала 4.Определение ключевых показателей эффективности кадровой политики и труда 5.Пути повышения эффективности управления персоналом

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

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: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто верно

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

- 1.Определение понятия «кадровой политики»
- 2.Планирование потребности в персонале
- 3.Практическое задание

Процедура проведения

Экзамен проводится в устной форме по билетам, время на подготовку к ответу - 45 минут

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

1. Компетенция/Индикатор: ПК-1(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Управление персоналом как деятельность по организации кадровой политики
- 2.Краткая характеристика целей и задач кадровой политики организации
- 3.Классификация типов кадровой политики

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Какими могут быть тенденции продвижения персонала при открытом типе кадровой политики?

Ответы:

- а) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров
- б) вполне вероятно головокружительная карьера за счет высокой мобильности кадров
- в) предпочтение при назначении

Верный ответ: а) с одной стороны возможность роста затруднена за счет постоянного притока новых кадров

2.Какие факторы относятся ко внешней среде, влияющие на разработку стратегий управления персоналом?

Ответы:

- а) текучесть кадров
 - б) факторы международного характера
 - в) производительность труда
 - г) факторы организации
- Верный ответ: б) факторы международного характера

3.Какова цель мониторинга персонала?

Ответы:

- а) разработка программ, путей достижения целей кадровой политике
- б) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации
- в) согласование принципов и целей работы с персоналом и организацией

Верный ответ: б) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации в) согласование принципов и целей работы с персоналом и организацией

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

Вопросы, задания

1. Состав и характеристика элементов кадровой политики
- 2.Последовательность разработки кадровой политики
- 3.Планирование потребности в персонале
- 4.Методы кадрового планирования

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Какая цель преследуется на этапе программирования по проектированию кадровой политике?

Ответы:

- а) согласование принципов и целей работы с персоналом
- б) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей
- в) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации

Верный ответ: б) разработка конкретизированных программ, путей достижения целей

2.Какой принцип содержит направление «Подбор и расстановка персонала»

Ответы:

- а) принцип профессиональной компетентности
- б) принцип конкуренции
- в) принцип соответствия должности
- г) принцип повышения квалификации

Верный ответ: а) принцип профессиональной компетентности б) принцип конкуренции в) принцип соответствия должности

3.Как характеризуется принцип профессиональной компетентности?

Ответы:

- а) степени соответствия кандидата на должность в настоящий момент
- б) уровень знаний, соответствующий требованиям должности
- в) самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения
- г) эффективная стажировка на руководящих должностях

Верный ответ: б) уровень знаний, соответствующий требованиям должности в) самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения г) эффективная стажировка на руководящих должностях

4.По какому критерию осуществляется принцип оценки квалификации?

Ответы:

- а) оценка результатов деятельности
- б) система показателей, учитывающих цель оценок деятельности
- в) пригодность определенных знаний необходимых для выполнения данного вида деятельности

Верный ответ: б) система показателей, учитывающих цель оценок деятельности

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

Вопросы, задания

1. Определение понятия «кадровой политики»
- 2.Критерии оценки эффективности управления персоналом
- 3.Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Тип кадровой политики, предполагающий отсутствие прогноза кадровых потребностей?

Ответы:

- а) пассивная
- б) активная
- в) превентивная

Верный ответ: а) пассивная

2. *Запишите в ответ, то, что не относится к кадровым стратегиям в кадровом планировании?*

Ответы:

- а) разработка основ будущей кадровой политики организации
- б) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
- в) создание возможности дополнительного и профессионального продвижения работников
- г) обеспечение развития кадров для выполнения работ новой квалификации

Верный ответ: а) разработка основ будущей кадровой политики организации

3. *Запишите в ответ, то, что не относится к кадровым целям в кадровом планировании?*

Ответы:

- а) разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей
- б) определение конкретных целей организации и каждого работника вытекающих из кадровой стратегии
- в) обеспечение организации таким персоналом, который необходим для достижения целей
- г) достижение максимального сближения целей организации и индивидуальных целей сотрудников

Верный ответ: в) обеспечение организации таким персоналом, который необходим для достижения целей г) достижение максимального сближения целей организации и индивидуальных целей сотрудников

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: 80

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: 60

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

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка выставляется из расчета среднего арифметического значения оценки семестровой составляющей по текущему контролю успеваемости и оценки за промежуточную аттестацию

Для курсового проекта/работы:

6 семестр

Форма проведения: Защита КП/КР

I. Процедура защиты КП/КР

Защита курсовых работ проводится в специально отведенное время в составе комиссии, утвержденной заведующим кафедрой. На защите необходимо показать не только знание темы, но и степень овладения научным методом мышления, логическим и статистическим анализом исследуемых проблем, способность к самостоятельному научному труду, умение четко и ясно излагать свои мысли и выводы.

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, новизна и значимость, методологическая база. Тема раскрыта полностью: рассмотрены основные тезисы и определения, методики и правила, теории, в практическом разделе присутствуют выводы и аргументация позиции автора. Оформление соответствует установленным в ВУЗе требованиям. Работа прошла проверку на плагиат. В заключении подтверждается актуальность и значимость исследования, делаются основные выводы о проделанной работе, сопоставляется изначально поставленная цель и полученные результаты, присутствуют обоснованные умозаключения автора. Допускаются незначительные ошибки, которые не отражаются на качестве и результатах исследования.

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Студент максимально учел требования ГОСТ, но при этом в работе присутствуют мелкие погрешности в оформительской части. Тема раскрыта полностью, материал изложен в научном стиле. Не исключены небольшие неточности в формулировках предложений. Выводы автора аргументированы, но слишком сжаты. Введение и заключение не противоречат друг другу, но имеются некоторые недостатки: слабо подтверждается актуальность, проблема поставлена слишком размыто и пр. Работа прошла проверку на плагиат.

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Во введении отсутствует один или несколько обязательных элементов (актуальность, значимость, новизна, методология и пр.) В основной части наблюдается несвязность текста, неаргументированные выводы, по большей части пересказ чужих идей без их конкретного анализа, нарушения стиль изложения текста и пр. В оформлении работы присутствуют грубые ошибки. Требования к плагиату соблюдены.

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Итоговая оценка определяется как оценка за защиту курсовой работы.