

**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: Маркетинг**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Очно-заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Трудовой потенциал предприятия**

**Москва  
2021**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Патуроев М.В.
	Идентификатор	Rc0e923e9-PaturoyevMV-45208dd

(подпись)

М.В.

Патуроев

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень,  
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

(подпись)

О.В.

Колесникова

(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

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Письменная работа

1. Психология управления (Проверочная работа)
2. Рынок труда (Проверочная работа)
3. Трудовой потенциал фирмы (Контрольная работа)
4. Урегулирование трудовых отношений (Контрольная работа)

### БРС дисциплины

9 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	4	8	10	12
Трудовой потенциал фирмы					
Рынок труда и его особенности		+			
Безработица и ее последствия		+			
Рынок труда					
Формирование трудового потенциала фирмы			+		
Психология управления					
Социально-психологические аспекты формирования трудового потенциала фирмы				+	
Урегулирование трудовых отношений					
Профилактика конфликтов в трудовых коллективах					+

Социальное партнерство как система регулирования трудовых отношений.				+
Вес КМ:	20	20	20	40

\$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-1	ПК-1(Компетенция)	<p>Знать:</p> <p>процессы групповой динамики и принципы формирования команды</p> <p>основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>Уметь:</p> <p>проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>применять на практике основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>Трудовой потенциал фирмы (Контрольная работа)</p> <p>Рынок труда (Проверочная работа)</p> <p>Психология управления (Проверочная работа)</p> <p>Урегулирование трудовых отношений (Контрольная работа)</p>

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

### КМ-1. Трудовой потенциал фирмы

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Работа проводится индивидуально, продолжительностью 40 минут

#### Краткое содержание задания:

Контрольная работа по пройденному материалу

#### Контрольные вопросы/задания:

Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	<ol style="list-style-type: none"><li>1.Какие факторы рынка рабочей силы определять возможность формирования трудового потенциала предприятия?</li><li>2.По каким критериям можно определить величину трудового потенциала предприятия?</li><li>3.Какие факторы внутренней среды предприятия влияют на формирование его трудового потенциала?</li><li>4.Каково влияние кадрового менеджмента на величину трудового потенциала предприятия?</li><li>5.По каким признакам можно судить о наличие синергетического эффекта в организации?</li><li>6.Каковы методы и средства формирования корпоративной культуры предприятия?</li><li>7.Назовите состав формирования трудового потенциала предприятия?</li><li>8.Из каких источников и как осуществляется набор работников предприятия?</li><li>9.Как связан трудовой потенциал с кадровой политикой предприятия?</li><li>10.Что такое трудовой потенциал предприятия и каковы цели его формирования?</li></ol>
--	--

#### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*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: 60*

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

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

## КМ-2. Рынок труда

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Проверочная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Работа проводится индивидуально, продолжительностью 20 минут

**Краткое содержание задания:**

Проверочная работа по пройденному материалу

**Контрольные вопросы/задания:**

Знать: процессы групповой динамики и принципы формирования команды	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Основные этапы процесса формирования трудового потенциала</li><li>2. Найм работников на рынке рабочей силы</li><li>3. Профадаптация новых работников к условиям работы на предприятии</li><li>4. Развитие работников</li><li>5. Обучение персонала</li><li>6. Повышение квалификации</li><li>7. Управление карьерой</li><li>8. Улучшение качества трудовой жизни работников</li><li>9. Стимулирование труда, организация рабочего места</li><li>10. Режим труда, обеспечение безопасности труда</li></ol>
--	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*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: 60*

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

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

## КМ-3. Психология управления

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Проверочная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Работа проводится индивидуально, продолжительностью 40 минут

**Краткое содержание задания:**

Проверочная работа по пройденному материалу

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Какие основы эффективного формирования трудового потенциала</li> <li>2.Как вести учет социально-психологических факторов при формировании рабочих конфликтов и при управлении ими</li> <li>3.Виды стилей руководства и их роль в формировании нормального психологического конфликта в трудовых коллективах</li> <li>4.Как использовать рекомендации по этике служебных отношений</li> <li>5.Каковы причины высвобождения работников (увольнения)</li> <li>6.Содержание в обучении персонала</li> <li>7.Развитие кадрового потенциала во внерабочее время</li> <li>8.Планирование кадрового потенциала организации</li> <li>9.Рекомендации по этике служебных отношений</li> <li>10.Виды стилей руководства и их роль в формировании нормального психологического конфликта в трудовых коллективах</li> </ol>
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*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: 60*

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

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

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

**КМ-4. Урегулирование трудовых отношений**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 40

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Работа проводится индивидуально, продолжительностью 40 минут

**Краткое содержание задания:**

Контрольная работа по пройденному материалу

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: применять на практике основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Предложите улучшение организации и режимов труда работников с целью повышения трудового потенциала фирмы</li> <li>2.Как улучшить качество трудовой жизни</li> </ol>
--	--

управленческих задач	<p>сотрудников фирмы за счет достойной оплаты труда и обеспечения безопасности труда</p> <p>3.Как проходит повышение трудового потенциала фирмы за счет учета социально-психологических факторов при формировании и управлении трудовым коллективом</p> <p>4.Как проходит повышение трудового потенциала фирмы за счет предупреждения и преодоления конфликтов в трудовых коллективах</p> <p>5.Как проходит повышение трудового потенциала фирмы за счет социального партнерства между работодателем, работниками и государством</p> <p>6.Развитие трудового потенциала фирмы путем обучения и повышения квалификации работников</p> <p>7. Различные виды адаптации новых сотрудников при формировании трудового потенциала фирмы</p> <p>8.Источники и методы найма персонала для создания трудового потенциала фирмы</p> <p>9.Основные этапы процесса формирования трудового потенциала фирмы</p> <p>10.Рынок труда, его структура и роль в формировании трудового потенциала фирмы</p>
----------------------	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*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: 60*

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

*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

9 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

НИУ «МЭИ»	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1 Кафедра МЭП	Утверждаю Зав. кафедрой  ... .20 г.
		Дисциплина «трудовой потенциал предприятия» ИнЭИ
1. Концептуальная модель управления маркетингом 2. Конкурентные стратегии. Силы, определяющие конкурентные позиции в условиях кризиса 3. Практическое задание		

## Процедура проведения

Проводится в устной форме по билетам в виде подготовки и изложения развернутого ответа.  
Время на подготовку ответа – 50 минут

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

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

#### **Вопросы, задания**

1. Потенциал предприятия как экономическая категория
2. Прикладное значение изучения организационно-экономических вопросов формирования и эффективного использования предпринимательского потенциала предприятия
3. Понятие, характерные черты, структура потенциала предприятия и современные тенденции его развития
4. Особенности формирования ресурсного и производственного потенциала
5. Модели потенциалов
6. Природа категории «потенциал» и история его возникновения
7. Место и роль производственного потенциала предприятия
8. Особенности формирования ресурсного и производственного потенциала
9. Основные характеристики и структура потенциала предприятия
10. Научно-технический потенциал

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

1. Возрастание стратегической роли формирования кадрового потенциала организации в настоящее время связано:

Ответы:

- А) С высокой монополизацией производства
- Б) С ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях
- В) С пониманием роли кадров в деятельности каждой организации

Г) С ускорением темпов изменения рыночной ситуации и возрастание ее неопределенности

Верный ответ: а

2.К основным направлениям формирования кадрового потенциала организации относятся:

Ответы:

А) Обеспечение максимальной занятости сотрудников на предприятии

Б) Развитие персонала за счет повышения квалификации и профессионального обучения

В) Расчет достойной зарплаты всем категориям работников

Верный ответ: б

3.При предпринимательской стратегии формирования кадрового потенциала акцент при найме персонала делается:

Ответы:

А) На отбор инициативных сотрудников, готовых рисковать и доводить дело до конца

Б) На отбор разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение крупных личных целей

В) На отбор сотрудников узкой специализации на короткое время

Верный ответ: а

4.Стратегия развития кадрового потенциала организации относится к:

Ответы:

А) Отраслевым стратегиям

Б) Базовым стратегиям

В) Корпоративным стратегиям

Верный ответ: а

5.Отметьте характерные черты стратегии развития кадрового потенциала:

Ответы:

А) Долгосрочный характер

Б) Зависимость от стиля руководства персонала

В) Зависимость от стратегии развития организации

Г) Многоцелевой характер

Верный ответ: г

6.Как связаны между собой стратегия развития кадрового потенциала со стратегией развития организации:

Ответы:

А) Стратегия развития кадрового потенциала зависит от стратегии развития организации

Б) Стратегии развития персонала и развития организации разрабатываются системно

В) Стратегия развития организации зависит от стратегии развития кадрового потенциала

Верный ответ: в

7.Основы для формирования кадрового потенциала организации являются:

Ответы:

А) Цели деятельности организации

Б) Стратегия развития организации

В) Кадровая политика государства

Г) Внутренние ресурсы организации

Верный ответ: в

8.Кадровый потенциал организации – это:

Ответы:

А) Люди, обладающие физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в организации

Б) Трудоспособное население в рамках отдельной организации

В) Состав работников, совместно участвующих в достижении целей организации при соблюдении правил в рамках определенной формы собственности

Верный ответ: а

9. Расчет потребной численности кадрового потенциала организации происходит:

Ответы:

А) После определения качественной потребности в персонале

Б) Одновременно с определением качественной потребности в персонале

В) Без учета качественной потребности в персонале

Верный ответ: б

10. Определение качественной потребности в персонале организации означает определение потребности по:

Ответы:

А) Категориям

Б) Специальностям

В) Уровню квалификации

Г) Численности

Д) Стажу работы

Верный ответ: а

## ***II. Описание шкалы оценивания***

*Оценка: 5*

*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*

*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*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*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