

**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  
Управление человеческими ресурсами**

**Москва  
2024**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

Н.Л. Кетоева

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

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

О.В.  
Колесникова

Заведующий  
выпускающей  
кафедрой

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

Н.Л. Кетоева

## 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-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамической среды и оценивать их последствия

ИД-2 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий

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

6 семестр

| Раздел дисциплины                            | Веса контрольных мероприятий, % |      |      |      |      |
|----------------------------------------------|---------------------------------|------|------|------|------|
|                                              | Индекс КМ:                      | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 | КМ-4 |
|                                              | Срок КМ:                        | 4    | 8    | 12   | 14   |
| 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-3              | ИД-2 <sub>ОПК-3</sub> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий | Знать:<br>природу деловых и межличностных конфликтов<br>основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию<br>Уметь:<br>аргументировано отстаивать управленческие решения,<br>заинтересовывать и мотивировать персонал<br>использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия | Кадровое планирование (Тестирование)<br>Карьера (Тестирование)<br>Контроль и оценка персонала (Тестирование)<br>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 | <p>1.Методическое обеспечение консультирование смежного подразделения характерны для</p> <p>а) функциональной структуры связей системы управления персоналом</p> <p>б) линейно-функциональной структуры связей системы управления персоналом</p> <p>в) линейной структуры связей системы управления персоналом</p> <p>2.Принципы управления персоналом отражают</p> <p>а) передовые взгляды виднейших представителей научных школ менеджмента</p> <p>б) передовой эмпирический опыт управления персоналом предприятий</p> <p>в) основные требования объективно действующих экономических законов</p> <p>3.Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня) называется</p> <p>а) плановая трудовая адаптация</p> <p>б) первичная адаптация</p> <p>в) вторичная адаптация</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### **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

*Оценка:* 2

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Система оплаты труда, в которой заработок определяется произведением расценки на объем выполнения работы, называется<ol style="list-style-type: none"><li>а) сдельной</li><li>б) повременной</li><li>в) гибкой</li><li>г) ни одной из перечисленных</li></ol></li><li>2. Качественная потребность в персонале – это потребность по<ol style="list-style-type: none"><li>а) категориям, профессиям, специальностям</li><li>б) национальности и вероисповеданию</li><li>в) возрастному и половому признаку</li><li>г) по всем перечисленным</li></ol></li><li>3. Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест) и трудовой биографии называется:<ol style="list-style-type: none"><li>а) испытательный срок</li><li>б) подробное знакомство с организацией</li><li>в) карьера</li><li>г) зачисление в резерв руководящих кадров</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

*Оценка:* 2

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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:**

|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал | <p>1.Комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания и влияющих на выбор профессии, называется</p> <p>а) профессиональной ориентацией</p> <p>б) разработкой должностной инструкции</p> <p>в) объявлением об открытии биржи труда</p> <p>г) социально-профессиональной рекламой</p> <p>2.Основным критерием при подборе кандидатов в кадровый резерв является</p> <p>а) соответствующее образование и подготовка</p> <p>б) опыт практической работы с людьми</p> <p>в) организаторские способности</p> <p>г) все перечисленное</p> <p>3.В эволюционно-проблемной модели управленческой адаптации у руководителя выделяются такие два новообразования как</p> <p>а) делегирование и администрирование</p> <p>б) операционализация целей и ролевая выраженность</p> <p>в) целеполагание и оперативный контроль</p> <p>г) мотивирование подчиненных и распределение заданий</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### **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*

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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<br>2.В чем состоит трудность количественной оценки управленческого труда<br>3.Каковы способы предупреждения конфликтов<br>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*

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется, если автор не смог аргументировано ответить на большинство заданий, свои ответы автор экономически не обосновал*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 6 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Экзамен

### Процедура проведения

Проводится в устной форме по билетам в виде подготовки и изложения развернутого ответа.  
Время на выполнение и подготовку ответа – 40 минут

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

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-2<sub>ОПК-3</sub> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий

### Вопросы, задания

1. Сущность, цели и задачи управления персоналом
2. Цели и технология профадаптации персонала (новых сотрудников)
3. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
4. Основные источники и методы набора персонала
5. Система управления персоналом и ее функции
6. Характеристика применяемых режимов труда
7. Социальное партнерство в стратегии кадрового менеджмента
8. Задачи и средства развития персонала
9. Методы профессионального обучения персонала
10. Планирование и подготовка резерва руководителей

### 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. 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

3. 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

4.С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе

Ответы:

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

Верный ответ: б) ориентации

5.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

6.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

7.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

8.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

9.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

10.Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются

Ответы:

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

Верный ответ: б) процессуальными

## ***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. на вопросы углубленного уровня

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно

## ***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.