

**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: Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**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-6fa8e338

(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	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-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

2. ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

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

9 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

9 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-2	ПК-2(Компетенция)	Знать: объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций Уметь: выявлять источники и причины возникновения конфликтов	Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа) Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)
ПК-7	ПК-7(Компетенция)	Знать: содержание этапов и их особенностей в процессе осуществления контроля по реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов Уметь: анализировать и реализовывать бизнес-планы и условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов	Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа) Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)

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: объективные и субъективные источники и причины конфликтных ситуаций	1.Определение понятия «кадровой политики» 2.Управление персоналом как деятельность по организации кадровой политики 3.Основные направления государственной кадровой политики 4.Кадровая политика как составная часть социальной политики государства 5.Кадровая политика организации и ее основные принципы 6. Краткая характеристика целей и задач кадровой политики организации 7.Этапы формирования кадровой политики 8.Служба управления персоналом организации 9.Состав службы управления персоналом организации 10.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: содержание этапов и их особенностей в процессе осуществления контроля по реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов	1.Классификация типов кадровой политики 2.Пассивная кадровая политика 3.Реактивная кадровая политика 4.Активная кадровая политика 5.Открытая и закрытая кадровая политика 6.Взаимосвязь стратегии развития предприятия со стратегией управления персоналом 7.Состав и характеристика элементов кадровой политики 8.Последовательность разработки кадровой политики 9.Основополагающие принципы разработки кадровой политики 10.Пути реализации кадровой политики предприятия
---	--

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: выявлять источники и причины возникновения	1.Состав факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование
---	---

конфликтов	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: анализировать и реализовывать бизнес-планы и условия заключаемых соглашений, договоров и контрактов	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 6.Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики 7.Показатели эффективности:отбора персонала 8.Показатели эффективности адаптация персонала 9.Определение ключевых показателей эффективности кадровой политики и труда 10.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

9 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-2(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
4. Состав и характеристика элементов кадровой политики
- 5.Последовательность разработки 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 вероятна 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.*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

3.*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

4. *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

5. *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-7(Компетенция)

Вопросы, задания

1. Определение понятия «кадровой политики»
2. Планирование потребности в персонале
3. Методы кадрового планирования
4. Критерии оценки эффективности управления персоналом
5. Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики

Материалы для проверки остаточных знаний

1. *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

2. *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. *Тип кадровой политики, предполагающий отсутствие прогноза кадровых потребностей?*

Ответы:

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

Верный ответ: а) пассивная

4. *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

5. 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:

9 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 оформительной 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.