

**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-3 Способен принимать эффективные кадровые решения, направленные на долгосрочное развитие организации

ИД-2 Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации

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\$

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-3	ИД-2ПК-3 Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации	<p>Знать:</p> <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации</p> <p>основы формирования и использования трудового потенциала организации</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации</p> <p>формировать и использовать трудовой потенциал организации</p>	<p>Теоретические аспекты и направление кадровой политики (Проверочная работа)</p> <p>Типы и элементы кадровой политики (Проверочная работа)</p> <p>Факторы, влияющие на кадровую политику. Кадровое планирование (Проверочная работа)</p> <p>Эффективность кадровой политики (Проверочная работа)</p>

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: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации	<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: основы формирования и использования трудового потенциала организации	<ol style="list-style-type: none">1.Классификация типов кадровой политики2.Пассивная кадровая политика3.Реактивная кадровая политика4.Активная кадровая политика5.Открытая и закрытая кадровая политика6.Взаимосвязь стратегии развития предприятия со стратегией управления персоналом7.Состав и характеристика элементов кадровой политики8.Последовательность разработки кадровой политики9.Основополагающие принципы разработки кадровой политики10.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: разрабатывать и реализовывать концепцию	1.Состав факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование
--	---

управления персоналом, кадровую политику организации	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: формировать и использовать трудовой потенциал организации	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
--	---

	<p>политики</p> <p>6.Прямые и косвенные показатели эффективности кадровой политики</p> <p>7.Показатели эффективности:отбора персонала</p> <p>8.Показатели эффективности адаптация персонала</p> <p>9.Определение ключевых показателей эффективности кадровой политики и труда</p> <p>10.Пути повышения эффективности управления персоналом</p>
--	--

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: ИД-2_{ПК-3} Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации

Вопросы, задания

1. Определение понятия «кадровой политики»
- 2.Управление персоналом как деятельность по организации кадровой политики
- 3.Краткая характеристика целей и задач кадровой политики организации
- 4.Классификация типов кадровой политики
- 5.Состав и характеристика элементов кадровой политики
- 6.Последовательность разработки кадровой политики
- 7.Планирование потребности в персонале
- 8.Методы кадрового планирования
- 9.Критерии оценки эффективности управления персоналом
- 10.Прямые и косвенные показатели эффективности 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.*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. *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

5. *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

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

Ответы:

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

Верный ответ: а) пассивная

7. *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

8. *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

9. *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

10. *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

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