

**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
Трудовой потенциал предприятия**

**Москва
2022**

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-2 Способен использовать основы кадрового планирования и контроллинга для осуществления профессиональной деятельности

ИД-3 Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение должности

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

БРС дисциплины

8 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-2 | ИД-3ПК-2 Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение должности | Знать: принципы и этапы процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов Уметь: оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов | Трудовой потенциал фирмы (Контрольная работа) Урегулирование трудовых отношений (Контрольная работа) |
| ПК-3 | ИД-2ПК-3 Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового | Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового | Рынок труда (Проверочная работа) Психология управления (Проверочная работа) |

| | | | |
|--|------------------------|---|--|
| | потенциала организации | потенциала организации Уметь: применять на практике знания основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации | |
|--|------------------------|---|--|

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: принципы и этапы процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов | <ol style="list-style-type: none">1.Какие факторы рынка рабочей силы определять возможность формирования трудового потенциала предприятия?2.По каким критериям можно определить величину трудового потенциала предприятия?3.Какие факторы внутренней среды предприятия влияют на формирование его трудового потенциала?4.Каково влияние кадрового менеджмента на величину трудового потенциала предприятия?5.По каким признакам можно судить о наличие синергетического эффекта в организации?6.Каковы методы и средства формирования корпоративной культуры предприятия?7.Назовите состав формирования трудового потенциала предприятия?8.Из каких источников и как осуществляется набор работников предприятия?9.Как связан трудовой потенциал с кадровой политикой предприятия?10.Что такое трудовой потенциал предприятия и каковы цели его формирования? |
|--|--|

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: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации | <ol style="list-style-type: none">1. Основные этапы процесса формирования трудового потенциала2. Найм работников на рынке рабочей силы3. Профадаптация новых работников к условиям работы на предприятии4. Развитие работников5. Обучение персонала6. Повышение квалификации7. Управление карьерой8. Улучшение качества трудовой жизни работников9. Стимулирование труда, организация рабочего места10. Режим труда, обеспечение безопасности труда |
|--|--|

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: применять на практике знания основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.Какие основы эффективного формирования трудового потенциала 2.Как вести учет социально-психологических факторов при формировании рабочих конфликтов и при управлении ими 3.Виды стилей руководства и их роль в формировании нормального психологического конфликта в трудовых коллективах 4.Как использовать рекомендации по этике служебных отношений 5.Каковы причины высвобождения работников (увольнения) 6.Содержание в обучении персонала 7.Развитие кадрового потенциала во внерабочее время 8.Планирование кадрового потенциала организации 9.Рекомендации по этике служебных отношений 10.Виды стилей руководства и их роль в формировании нормального психологического конфликта в трудовых коллективах |
|---|--|

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: оценивать уровень профессиональной квалификации, психологической устойчивости и</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.Предложите улучшение организации и режимов труда работников с целью повышения трудового потенциала фирмы 2.Как улучшить качество трудовой жизни |
|---|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| коммуникабельности специалистов | <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

8 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: ИД-3ПК-2 Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение должности

Вопросы, задания

1. Прикладное значение изучения организационно-экономических вопросов формирования и эффективного использования предпринимательского потенциала предприятия
2. Понятие, характерные черты, структура потенциала предприятия и современные тенденции его развития
3. Особенности формирования ресурсного и производственного потенциала
4. Природа категории «потенциал» и история его возникновения
5. Место и роль производственного потенциала предприятия

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.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

5.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

2. Компетенция/Индикатор: ИД-2пк-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.Потенциал предприятия как экономическая категория
- 2.Модели потенциалов
- 3.Особенности формирования ресурсного и производственного потенциала
- 4.Основные характеристики и структура потенциала предприятия
- 5.Научно-технический потенциал

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Стратегия развития кадрового потенциала организации относится к:

Ответы:

- А) Отраслевым стратегиям
- Б) Базовым стратегиям
- В) Корпоративным стратегиям

Верный ответ: а

2.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

3.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

4.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

5.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