

**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
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

О.В.
Колесникова

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

Оценка: 2

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

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не 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 управления персоналом, кадровую политику организации	1. Состав факторов влияния внешней и внутренней сред организации, влияющих на формирование 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

Оценка: 2

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

Оценка: 2

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

I. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины

1. Компетенция/Индикатор: ИД-2_{ПК-2} 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 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. 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

Оценка: 2

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

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