

**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: Финансовый менеджмент

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	Епифанов В.А.
	Идентификатор	Rad930396-YepifanovVA-60810d96

В.А.
Епифанов

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

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	1. Система оплаты труда, в которой заработок определяется произведением расценки на объем выполнения работы, называется а) сдельной б) повременной в) гибкой г) ни одной из перечисленных 2. Качественная потребность в персонале – это потребность по а) категориям, профессиям, специальностям б) национальности и вероисповеданию в) возрастному и половому признаку г) по всем перечисленным 3. Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест) и трудовой биографии называется: а) испытательный срок б) подробное знакомство с организацией в) карьера г) зачисление в резерв руководящих кадров
---	--

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

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 2.В чем состоит трудность количественной оценки управленческого труда 3.Каковы способы предупреждения конфликтов 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_{ОПК-3} 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.