

**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                                           | Суворова Е.В.                   |
|  | Идентификатор                                      | Rc9bbaba6-SuvorovaYeIv-6fa8e33f |

Е.В. Суворова

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

|  |                                                    |                                |
|--|----------------------------------------------------|--------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                                |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                                |
|  | Владелец                                           | Епифанов В.А.                  |
|  | Идентификатор                                      | Rad930396-YepifanovVA-60810d9f |

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

**Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:**

- КМ-1 Кадровое планирование (Тестирование)  
КМ-2 Карьера (Тестирование)  
КМ-3 Контроль и оценка персонала (Тестирование)  
КМ-4 Управление персоналом (Контрольная работа)

**Вид промежуточной аттестации – Экзамен.**

| 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 |

## 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 <sub>ОПК-3</sub> Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий | Знать:<br>основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию<br>природу деловых и межличностных конфликтов<br>Уметь:<br>аргументировано отстаивать управленческие решения,<br>заинтересовывать и мотивировать персонал<br>использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия | КМ-1 Кадровое планирование (Тестирование)<br>КМ-2 Карьера (Тестирование)<br>КМ-3 Контроль и оценка персонала (Тестирование)<br>КМ-4 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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                           | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знать: основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию | 1.Методическое обеспечение консультирование смежного подразделения характерны для<br>а) функциональной структуры связей системы управления персоналом<br>б) линейно-функциональной структуры связей системы управления персоналом<br>в) линейной структуры связей системы управления персоналом<br>2.Принципы управления персоналом отражают<br>а) передовые взгляды виднейших представителей научных школ менеджмента<br>б) передовой эмпирический опыт управления персоналом предприятий<br>в) основные требования объективно действующих экономических законов<br>3.Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, выпускников учебных заведений различного уровня) называется<br>а) плановая трудовая адаптация<br>б) первичная адаптация<br>в) вторичная адаптация |

#### **Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знать: природу деловых и межличностных конфликтов | 1. Система оплаты труда, в которой заработок определяется произведением расценки на объем выполнения работы, называется<br>а) сдельной<br>б) повременной<br>в) гибкой<br>г) ни одной из перечисленных<br>2. Качественная потребность в персонале – это потребность по<br>а) категориям, профессиям, специальностям<br>б) национальности и вероисповеданию<br>в) возрастному и половому признаку<br>г) по всем перечисленным<br>3. Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест) и трудовой биографии называется:<br>а) испытательный срок<br>б) подробное знакомство с организацией<br>в) карьера<br>г) зачисление в резерв руководящих кадров |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 65

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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:

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                  | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уметь: аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал | 1.Комплекс мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания и влияющих на выбор профессии, называется<br>а) профессиональной ориентацией<br>б) разработкой должностной инструкции<br>в) объявлением об открытии биржи труда<br>г) социально-профессиональной рекламой<br>2.Основным критерием при подборе кандидатов в кадровый резерв является<br>а) соответствующее образование и подготовка<br>б) опыт практической работы с людьми<br>в) организаторские способности<br>г) все перечисленное<br>3.В эволюционно-проблемной модели управленческой адаптации у руководителя выделяются такие два новообразования как<br>а) делегирование и администрирование<br>б) операционализация целей и ролевая выраженность<br>в) целеполагание и оперативный контроль<br>г) мотивирование подчиненных и распределение заданий |

#### Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)



*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 («удовлетворительно»)*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 65*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

*Оценка: 2 («неудовлетворительно»)*

*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:**

| Запланированные результаты обучения по дисциплине                                                              | Вопросы/задания для проверки                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уметь: использовать эффективные способы минимизации негативного влияния конфликтов на деятельность предприятия | 1.Каковы основные цели применения социально-психологических методов при управлении персоналом<br>2.В чем состоит трудность количественной оценки управленческого труда<br>3.Каковы способы предупреждения конфликтов<br>4.Какие факторы определяют выбор определенной структуры управления персоналом |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)*

*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 («неудовлетворительно»)

*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<sub>ОПК-3</sub> 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 («отлично»)*

*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 («хорошо»)*

*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 («удовлетворительно»)*

*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 («неудовлетворительно»)*

*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.