

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Управление проектами

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
HR-менеджмент**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Киселева М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f

(подпись)

М.А.

Киселева

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(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)

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-1 Способен осуществлять стратегическое управление проектами и программами по внедрению новых методов и моделей организации и планирования деятельности организации

ИД-3 Выбирает метод организации и планирования работы персонала, проектной группы, подразделения организации с учетом современных отечественных и международных практик

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Защита задания

1. Планирование персонала (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций))

Форма реализации: Письменная работа

1. Управление сотрудниками в организации (Контрольная работа)

2. Функции управления в HR (Тестирование)

3. HR-менеджмент в организации (Контрольная работа)

БРС дисциплины

1 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	7	11	14
Введение в HR-менеджмент					
Система HR-менеджмента в организации и ее основные положения		+			
Сущность, цели и виды кадрового планирования		+			
Функции управления в HR					
Контроль в управлении персоналом			+		
Оценка персонала в современной организации			+		
Мотивация труда, как функция управления сотрудниками организации			+		
Карьерный рост сотрудника					

Набор, отбор и прием кадров			+	
Построение карьеры			+	
Обучение, образование, повышение квалификации и переподготовка персонал			+	
Методики управление персоналом				
Методы управления сотрудниками				+
Вес КМ:	20	20	30	30

\$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-1	ИД-3ПК-1 Выбирает метод организации и планирования работы персонала, проектной группы, подразделения организации с учетом современных отечественных и международных практик	Знать: классификацию групп (команд) сотрудников работу коллектива Уметь: управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Планирование персонала (Кейс (решение конкретных производственных ситуаций)) Функции управления в HR (Тестирование) HR-менеджмент в организации (Контрольная работа) Управление сотрудниками в организации (Контрольная работа)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Планирование персонала

Формы реализации: Защита задания

Тип контрольного мероприятия: Кейс (решение конкретных производственных ситуаций)

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Для выполнения данной и последующих практических работ студентам необходимо создать (спроектировать) «виртуальные организации» 1. Создайте по согласованию с преподавателем учебное предприятие по выпуску продукции, оказанию услуг. Основное условие: деятельность предприятия должна быть в целом понятна основной части группы слушателей 2. Определите вид деятельности (отрасль выбираются слушателями) 3. Выберите этап развития учебного предприятия, разработайте его стратегические цели 4. Разработайте укрупнённую структуру указанного предприятия, включающего четыре – пять крупных подразделений (департаменты, дирекции, управления) 5. Распределите основные функции между подразделениями 6. Исходя из общей численности персонала предприятия, заданной преподавателем, оцените примерные объёмные и финансовые параметры деятельности предприятия, необходимую численность подразделений Отчет должен содержать: 1. Краткая характеристика бизнеса 2. Стратегические цели учебного предприятия (в виде дерева целей) 3. Основные количественные параметры учебного предприятия (таблица технико-экономических показателей)

Краткое содержание задания:

Ответьте на вопросы:

Контрольные вопросы/задания:

Знать: классификацию групп (команд) сотрудников	1.Что такое «Должностная инструкция» и зачем она нужна? 2.Из чего состоит “Штатное расписание”? 3.Какой расчет нормативов количества сотрудников для производственного служащего? 4.Какой расчет нормативов количества сотрудников для административного служащего?
---	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Кейс считается выполненным на оценку «Отлично» если выполнены следующие условия: - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Кейс считается выполненным на оценку «Хорошо» если выполнены следующие условия: - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Кейс считается выполненным на оценку «Удовлетворительно» если выполнены следующие условия: - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты

КМ-2. Функции управления в HR

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Выполнение тестирования

Краткое содержание задания:

Выберите правильный ответ

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: работу коллектив а</p>	<p>1.Обучение в организации – это: а) процесс вхождения в организацию б) процесс формирования знаний сотрудника в области его профессиональной деятельности в) процесс приобретения и формирования знаний, умений и навыков + д) процесс изучения норм, правил, инструкций и регламентов организации 2.Какие существуют цели оценки персонала (выберите несколько): а) административные + б) информационные + в) ситуационные д) аналитические е) мотивационные ф) психологические 3.Существуют следующие типы карьерного роста (выберите несколько): а) диагональный б) вертикальный + в) постепенный д) горизонтальный + е) по знакомству ф) ускоренный 4.С какой периодичностью оптимально производить оценку деятельности сотрудника для определения его длительной эффективности?: а) 1 раз в неделю б) 1 раз в месяц в) 1 раз в три месяца д) 1 раз в год + е) 1 раз в три года</p>
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Отлично» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Хорошо» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Удовлетворительно» если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты

КМ-3. HR-менеджмент в организации

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Выполнение контрольной работы

Краткое содержание задания:

Ответьте на вопросы

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>1. Рассчитать общую численность персонала, если технологическая трудоемкость единицы продукции – 29 чел.-ч. Трудоемкость обслуживания на весь выпуск продукции – 8100 чел.-ч. Трудоемкость управления на весь выпуск продукции – 6900 чел.-ч. Объем выпущенной продукции – 3270 штук в месяц. Количество рабочих дней в месяце – 24. Продолжительность смены - 8 ч.</p> <p>2. Рассчитать общую численность персонала, если технологическая трудоемкость единицы продукции – 35 чел.-ч. Трудоемкость обслуживания на весь выпуск продукции – 9500 чел.-ч. Трудоемкость управления на весь выпуск продукции – 7300 чел.-ч. Объем выпущенной продукции – 4330 штук в месяц. Количество рабочих дней в месяце – 23. Продолжительность смены - 8 ч.</p> <p>3. Дайте определение спиральной карьеры и постройте ее схему</p> <p>4. Что такое адаптация персонала?</p>
---	--

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 верно**Оценка: 3**Нижний порог выполнения задания в процентах: 50**Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено***КМ-4. Управление сотрудниками в организации****Формы реализации:** Письменная работа**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Выполнение контрольной работы**Краткое содержание задания:**

Ответьте на вопросы

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: управлять организациями, подразделениям и, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1. Определите коэффициенты динамики средней годовой выработки рабочих по каждому предприятию, входящему в состав концерна и по совокупности предприятий				
	Предприятия концерна	2016		2017	
		Продукция тыс.руб	Среднесписочная численность рабочих чел.	Продукция тыс.руб	Среднесписочная численность рабочих чел.
	1	220	215	235	250
	2	340	265	480	250
2. Рассчитайте коэффициент приема кадров, исходя из баланса численности работников, который представлен ниже:					
1. Списочный состав					7895
2. Принято в течении отчетного периода - всего					319
в том числе по источникам:					
выпускники учебных заведений					80
перевод с других предприятий					14
направлены органами трудоустройства					10
приняты самим предприятием					215
3. Выбыло в течение отчетного периода - всего					401
в том числе по причинам:					
перевод на другие предприятия					103
призыв на военную службу, уход на пенсию					15
по собственному желанию					218
увольнение по сокращению штатов					49
увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины					16
4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода					7819

	5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период	7152
	6. Среднесписочное число работников	7765
	3. Что представляет собой Ротация персонала?	
	4. Кто входит в кадровый резерв из сотрудников предприятия?	

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 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

1 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

Типы карьеры, принятые в организациях и управление развитием карьеры
Ротация персонала
Практическое задание

Процедура проведения

Проводится в устной форме. Время на подготовку ответа – 30 минут

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-3_{ПК-1} Выбирает метод организации и планирования работы персонала, проектной группы, подразделения организации с учетом современных отечественных и международных практик

Вопросы, задания

1. Основные источники и методы набора персонала
2. Типы карьеры, принятые в организациях и управление развитием карьеры
3. Основные задачи и формы осуществления адаптации новых сотрудников
4. Основные принципы и функции стимулирования в организации
5. Задачи и методы профессионального обучения персонала
6. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
7. Сущность, цели и задачи HR-менеджмента в организации
8. Способы предупреждения и разрешения конфликтов внутри трудового коллектива
9. Организация системы мотивации персонала: положения и цели
10. Основные цели применения социально-психологических методов налаживания взаимоотношений внутри организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие типы отношений развиваются в организации (выберите несколько):

Ответы:

- a) дружеские
- b) конфликтные
- c) формальные
- d) неформальные
- e) подчинённые
- f) равные

Верный ответ: c,d

2. К какому методу психологического воздействия на человека относится метод, который основан на логических приёмах и сознательном обращении к разуму человека?:

Ответы:

- a) заражение
- b) внушение
- c) убеждения
- d) подражания

Верный ответ: с

3. К какому стилю руководства из перечисленных внизу стилей относится тот, при котором руководитель осуществляет минимальное вмешательство в деятельность группы?:

Ответы:

- a) авторитарный
- b) демократический
- c) либеральный

Верный ответ: с

4. Что такое «принцип познавательной активности» в системе принципов обучения взрослых людей:

Ответы:

- a) принцип, при котором нужно активно изучать всё, что предлагается
- b) принцип, когда сотруднику предоставляется определённая самостоятельность в процессе обучения
- c) принцип, когда познаётся и перерабатывается информация только определённого формата
- d) принцип усвоения только той информации, которая основывается на личном опыте сотрудника

Верный ответ: b

5. Обучение в организации – это:

Ответы:

- a) процесс вхождения в организацию
- b) процесс формирования знаний сотрудника в области его профессиональной деятельности
- c) процесс приобретения и формирования знаний, умений и навыков
- d) процесс изучения норм, правил, инструкций и регламентов организации

Верный ответ: с

6. Закрытые вопросы требуют на собеседовании:

Ответы:

- a) полного развёрнутого ответа
- b) ответы в форме только «Да» или «Нет»
- c) абстрактного ответа

Верный ответ: b

7. Отбор персонала - это:

Ответы:

- a) действия организации по привлечению на работу кандидатов, отвечающих необходимым требованиям вакантного рабочего места, создание резерва для отбора персонала
- b) процесс оценивания сотрудников, работающих в организации, определение их уровня подготовки, квалификации, трудоспособности
- c) процесс, посредством которого организация выбирает из списка претендентов такого кандидата, который наилучшим образом соответствует требованиям вакансии

Верный ответ: с

8. Внутренними источниками привлечения персонала являются:

Ответы:

- a) служба занятости
- b) учебные заведения
- c) сотрудники, уже работающие в организации
- d) кадровые агентства

Верный ответ: с

9. Какие функции стимулирования существуют (выберите несколько):

Ответы:

- a) экономическая
- b) технологическая
- c) прагматическая
- d) нравственная
- e) социальная

Верный ответ: a,d,e

10. На какие виды делятся потребности человека (выберите несколько)?:

Ответы:

- a) материальные
- b) материалистические
- c) практические
- d) собственные
- e) чужие
- f.) духовные

Верный ответ: a,f

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: 75

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 определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» либо проводится в устной форме в виде опроса по вопросам и ответам на дополнительные вопросы