



Министерство науки
и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»
Институт дистанционного
и дополнительного образования



**ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ
ОСВОЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
профессиональной переподготовки
«Директор по персоналу»,**

Текущий контроль

Текущий контроль проводится в соответствии с характеристиками контрольных заданий и представлен в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика заданий текущего контроля

Наименование дисциплины (модуля)	Форма контроля/наименование контрольной точки	Пример задания	Критерии оценки
<i>Не предусмотрено</i>			

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по программе проводится в форме зачета, экзамена или отчета о стажировке в соответствии с учебным планом. Характеристика заданий представлена в табл. 2.

Таблица 2

Характеристика заданий промежуточной аттестации

Наименование дисциплины (модуля)	Пример задания	Критерии оценки
Система управления персоналом	1. Дайте определение понятию "менеджмент". Выделите в содержании этого понятия ключевые термины, являющиеся самостоятельными понятиями. 2. В чем заключаются основные причины возникновения научного менеджмента?	<i>Оценка: 5</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 100</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель полностью ответил на заданные вопросы <i>Оценка: 4</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 80</i> <i>Описание характеристики</i>

		<p><i>выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель дал не полные ответы на более чем 80% вопросов</p> <p><i>Оценка: 3</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 40</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил на 40% -80% заданных вопросов</p> <p><i>Оценка: 2</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 0</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил менее чем на 40% заданных вопросов</p>
Стратегия управления персоналом в организации	<p>1. Что такое реактивная кадровая политика?</p> <p>2. Менеджеры-кто это?</p> <p>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?</p>	<p><i>Оценка: 5</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 100</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель полностью ответил на заданные вопросы</p> <p><i>Оценка: 4</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 80</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель дал не полные ответы на более чем 80% вопросов</p> <p><i>Оценка: 3</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 40</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил на 40% -80% заданных вопросов</p> <p><i>Оценка: 2</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 0</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил менее чем на 40% заданных вопросов</p>
Трудовое право	1. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?	<p><i>Оценка: зачтено</i> <i>Описание характеристики выполнения знания: Оценки «зачтено» заслуживает</i></p>

	<p>2. Трудовой договор может прекратиться по инициативе?</p> <p>3. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях?</p>	<p>слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
<p>Мотивация трудовой деятельности</p>	<p>Кто выдвинул следующее утверждение: «Стремление определяется потребностями и чувствами удовлетворения и неудовлетворения»? Какие бывают потребности в признании? Каким образом удовлетворяются потребности высшего порядка?</p>	<p><i>Оценка:</i> зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценки «зачтено» заслуживает слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
<p>Делопроизводство в кадровой службе</p>	<p>1. Новый сотрудник отработал в организации всего 10 дней. Нужно ли выплачивать ему компенсацию за</p>	<p><i>Оценка:</i> зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценки «зачтено» заслуживает</p>

	<p>неиспользованный отпуск? 2. Если оплата труда в компании ниже средней в регионе по соответствующему виду экономической деятельности, то работодатель может быть? 3. Правомерно ли увольнение сотрудника за использование «В контакте» в течение рабочего дня с рабочего компьютера?</p>	<p>слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
Корпоративная безопасность	<p>1. В экономическую безопасность организации бизнеса не входит? 2. В систему обеспечения безопасности фирмы не входит? 3. Основной проблемой безопасности бизнеса является?</p>	<p><i>Оценка:</i> зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценки «зачтено» заслуживает слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
Организация и контроль деятельности службы	<p>1. Целями обеспечения безопасности предприятия является? 2. В качестве основных задач системы</p>	<p><i>Оценка:</i> зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценки «зачтено» заслуживает</p>

<p>безопасности предприятия</p>	<p>безопасности рассматриваются? 3. В соответствии с Федеральным законом от 8.08.2001 года №128–ФЗ деятельность различных подразделений службы безопасности предприятия подпадает под требования?</p>	<p>слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
<p>Оплата труда персонала</p>	<p>1. Зарботная плата – это? 2. Что является видами норм труда? 3. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи?</p>	<p><i>Оценка:</i> зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценки «зачтено» заслуживает слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой.</p> <p><i>Оценка:</i> не зачтено <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> Оценка «не зачтено» выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающего принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы слушателя, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда слушатель не понимает существа излагаемых им вопросов</p>
<p>Информационные технологии в управлении персоналом</p>	<p>1. Информационная система управления персоналом- это? 2. Галактика Управление персоналом- это?</p>	<p><i>Оценка:</i> 5 <i>Нижний порог выполнения задания в процентах:</i> 100 <i>Описание характеристики</i></p>

	3. Затраты на персонал-это?	<p><i>выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель полностью ответил на заданные вопросы</p> <p><i>Оценка: 4</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 80</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель дал не полные ответы на более чем 80% вопросов</p> <p><i>Оценка: 3</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 40</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил на 40% -80% заданных вопросов</p> <p><i>Оценка: 2</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 0</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил менее чем на 40% заданных вопросов</p>
--	-----------------------------	--

Итоговая аттестация

Итоговая аттестация по программе проводится в форме *итогового аттестационного экзамена*. Характеристика заданий представлена в табл. 3.

Таблица 3

Характеристика заданий итоговой аттестации

Вид контроля	Краткая характеристика задания	Критерии оценки
Итоговая аттестация	<p>1. В связи с тем, что с 1 июля 2016 года 122-Федеральный закон устанавливает обязательность применения профессиональных стандартов в части квалификационных требований для всех работодателей, независимо от того какая организационно-правовая форма: государственная или коммерческая, опишите кратко необходимые мероприятия по реализации применения данного стандарта в организации.</p>	<p><i>Оценка: 5</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 100</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель полностью ответил на заданные вопросы</p> <p><i>Оценка: 4</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 80</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель дал не полные ответы на более чем 80% вопросов</p> <p><i>Оценка: 3</i> <i>Нижний порог выполнения</i></p>

	<p>2. Опишите основные мероприятия по мотивации персонала для эффективной трудовой деятельности в организации.</p>	<p><i>задания в процентах: 40</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил на 40% -80% заданных вопросов</p> <p><i>Оценка: 2</i> <i>Нижний порог выполнения задания в процентах: 0</i> <i>Описание характеристики выполнения знания:</i> выставляется, если слушатель ответил менее чем на 40% заданных вопросов</p>
--	---	---

Независимая оценка качества обучения

Независимая оценка качества обучения предполагает внутренний аудит программ ДПО и анкетирование слушателей и/или работодателей по вопросам удовлетворенности процессом и результатами обучения.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

а) литература НТБ МЭИ:

1. Васин, В. Н. Трудовое право : Курс лекций / В. Н. Васин, А. С. Прудников, Юридический ин-т МВД РФ . – М. : Книжный мир, 2003 . – 143 с. – (Высшая школа) .;

2. Вопросы трудового права : ежемес. науч.-практ. журнал . – 2004- . – М. : Панорама, 2008-2012 . - Выходит ежемесячно . - ISSN 2074-871X . Вопросы трудового права . – 01/2008 . – N1 . - В библиотеке с 2008 г.;

3. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие для системы повышения квалификации и переподготовки кадров, для вузов по направлениям 38.04.02 "Менеджмент", 38.04.03 "Управление персоналом", 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. П. Егоршин . – Москва : ИНФРА-М, 2021 . – 388 с. – (Высшее образование . Магистратура) . - ISBN 978-5-16-013498-7 .;

4. Зерзин, В. Н. Разработка проектов по улучшению методов управления персоналом на предприятии : магистерская диссертация / В. Н. Зерзин, Моск. энерг. ин-т (МЭИ), Кафедра менеджмента и информационных технологий (МиИТ) . – М., 2011 . – 129 с. - фонд: НЧЗ .
<http://elib.mpei.ru/elib/view.php?id=2364>;

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, Гос. ун-т управления (ГУУ), Воронежский гос. ун-т . – М. : ИНФРА-М, 2013 . – 301 с. – (Высшее образование . Магистратура) . - ISBN 978-5-16-006649-3 .;

6. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров вузов по экономическим направлениям и специальностям / А. А. Литвинюк, Рос. гос. торгово-экон. ун-т . – М. : Юрайт, 2014 . – 398 с. – (Бакалавр. Базовый курс) . - ISBN 978-5-9916-3405-2 .;

7. Минева, О. К. Оплата труда персонала : учебник для вузов по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / О. К. Минева

. – М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2014 . – 192 с. – (Бакалавриат) . - ISBN 978-5-98281-391-6 .;

8. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для вузов по специальности 080505 "Управление персоналом" / В. П. Пугачев, [и др.] ; ред. В. П. Пугачев . – М. : ИНФРА-М, 2014 . – 394 с. – (Высшее образование . Бакалавриат) . - ISBN 978-5-16-004575-7 .;

9. Никифоров, А. А. Методы и технологии аудита информационной безопасности корпоративных информационных систем : магистерская диссертация / А. А. Никифоров, Нац. исслед. ун-т "МЭИ", Кафедра информационной и экономической безопасности . – М., 2017 . – 84 с. - диссертация только в электронном виде, для чтения перейдите в электронную библиотеку МЭИ .
<http://elibr.mpei.ru/elibr/view.php?id=9671>;

10. Рогожин, М. Ю. Делопроизводство в кадровой службе : учебно-практическое пособие / М. Ю. Рогожин . – М. : Проспект, 2007 . – 776 с. - ISBN 978-5-482-01499-8 .;

11. Тульский, С. А. Разработка и исследование методов построения защищенных корпоративных аналитических систем: 05.13.01 - Системный анализ, управление и обработка информации(энергетика, приборостроение, информатика, производственные процессы); 05.13.19 - Методы и системы защиты информации, информационная безопасность : диссертация кандидата технических наук / С. А. Тульский, Моск. энерг. ин-т (МЭИ ТУ) . – 2006 . – 165 с.;

12. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / И. Б. Дуракова, [и др.] ; ред. И. Б. Дуракова . – М. : ИНФРА-М, 2014 . – 507 с. – (Высшее образование) . - ISBN 978-5-16-003563-5 .;

13. Чемяков, В. П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков . – М. : Вершина, 2008 . – 208 с. - ISBN 978-5-9626036-5-0 ..

б) литература ЭБС и БД:

1. А. А. Мазурова- "Разработка модели системы управления персоналом в организации: (на примере ООО ТД «Техстрой»)", Издательство: "б.и.", Таганрог, 2020 - (102 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597720>;

2. А. А. Потапова- "Трудовое право: краткий курс", Издательство: "Проспект", Москва, 2014 - (151 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276985>;

3. А. А. Потапова- "Шпаргалка по трудовому праву", Издательство: "РГ-Пресс", Москва, 2015 - (160 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277024>;

4. А. А. Хатулева- "Разработка и применение модели компетенций в системе управления персоналом клиентоориентированной компании (на примере ООО «Арома Люкс»)", Издательство: "б.и.", Иркутск, 2021 - (104 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614838>;

5. А. В. Глухов- "Трудовое право: курс лекций", Издательство: "Российский государственный университет правосудия (РГУП)", Москва, 2018 - (284 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560836>;

6. А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко- "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности", Издательство: "АГРУС", Ставрополь, 2019 - (80 с.)

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614455>;

7. А. И. Колокольникова- "Информационные технологии управления персоналом", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, 2014 - (65 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232091>;

8. И. Ю. Ильина- "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рабочая программа дисциплины (модуля)", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2020 - (56 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600580>;

9. О. А. Курсова, Н. В. Обухович- "Оплата труда персонала", Издательство: "Тюменский государственный университет", Тюмень, 2019 - (311 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285>;

10. Т. А. Рябчикова- "Оплата труда персонала", Издательство: "ТУСУР", Томск, 2016 - (113 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890>;

11. Ш. А. Янкович- "Делопроизводство в кадровой службе", Издательство: "Юнити-Дана", Москва, 2015 - (161 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119021>;

12. "Экономическая теория фирмы. Лекция 15. Персонал и оплата труда. Презентация", Издательство: "Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ»", Москва, 2014 - (64 с.)
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=237042>.

в) используемые ЭБС:

1. База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ
<https://rosmintrud.ru/opendata>;

2. База открытых данных Министерства экономического развития РФ
<http://www.economy.gov.ru>;

3. База открытых данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ
<http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/>;

4. Информационно-справочная система «Кодекс/Техэксперт»
<Http://proinfosoft.ru>; <http://docs.cntd.ru/>;

5. Портал открытых данных Российской Федерации
<https://data.gov.ru>;

6. ЭБС Лань
<https://e.lanbook.com/>;

7. ЭБС "Университетская библиотека онлайн"
http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red;

8. Электронная библиотека МЭИ (ЭБ МЭИ)
<http://elib.mpei.ru/login.php>.

Руководитель ЦПП
ИТБ

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Буц Д.Н.
Идентификатор	Rca24a280-ButsDN-af2b6fbb	

Д.Н. Буц

Начальник ОДПО

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Крохин А.Г.
Идентификатор	R6d4610d5-KrokhinAG-aa301f84	

А.Г.
Крохин

