Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра производственного менеджмента и экономики энергетики

Паспорт зачета

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в энергетике», 3 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в устной форме, по билетам. Билет состоит из 2-х вопросов и формируется по следующему правилу:

- первый вопрос выбирается из диапазона вопросов № 1-29;
- второй вопрос – «Анализ процессов и показателей управления персоналом на выбранном предприятии энергетики».

Таким образом, проверяются результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в программе индикаторами достижения компетенций.

На зачете преподаватель вправе задавать студенту уточняющие и дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма билета для зачета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФБ

Билет № _____
к зачету по дисциплине «Управление человеческими ресурсами в энергетике»

1. Особенности управления человеческими ресурсами в энергетике
2. Анализ процессов и показателей управления персоналом на предприятии ГК «Энергоперспектива»

Утверждаю: зав. кафедрой ПМиЭЭ _____ Чернов С.С., к.э.н., доцент
(подпись)
(дата)

2. Критерии оценки результатов обучения, соотнесенных с уровнями освоения индикаторов достижения компетенций

Ответ на билет для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент проводит сравнительный комплексный анализ материала, выявляет проблемы, предлагает механизмы их решения, представляет количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций не содержит пробелов. Установленные в программе компетенции сформированы в полном объеме. Оценка составляет *от 18 до 20 баллов.*

Ответ на билет для зачета засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, способен представить количественные и качественные характеристики процессов. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит несущественные пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на базовом уровне. Оценка составляет *от 14 до 17 баллов.*

Ответ на билет для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит пробелы. Установленные в программе компетенции сформированы на пороговом уровне. Оценка составляет *от 10 до 13 баллов.*

Ответ на билет для зачета считается **неудовлетворительным** (ниже порогового уровня), если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений. Совокупность результатов обучения по дисциплине и соотнесенных с ними индикаторов достижения компетенций содержит существенные пробелы. Установленные в программе компетенции не сформированы. Оценка составляет *менее 10 баллов.*

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета составляет от 10 до 20 баллов включительно. Сумма менее 10 баллов признается неудовлетворительным результатом промежуточной аттестации по дисциплине.

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, установленными в НГТУ.

4. **Вопросы к** зачету **по дисциплине «**Управление человеческими ресурсами в энергетике**»**

1. Понятия «Человеческие ресурсы», «Управление человеческими ресурсами».
2. Развитие концепций управления персоналом в 20-21вв.
3. Структура энергетической отрасли.
4. Особенности управления человеческими ресурсами в энергетике.
5. Направления развития энергетики в части использования человеческих ресурсов.
6. Нормативно-правовые аспекты управления человеческими ресурсами в энергетике. Основные нормативно-правовые акты.
7. Трудовой кодекс РФ.
8. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике РФ.
9. Правила работы с персоналом в организациях электроэнергетики РФ.
10. Коллективный договор.
11. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики.
12. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики.
13. Профстандарты в электроэнергетике.
14. Организационные структуры управления, применяемые на предприятиях энергетики.
15. Штатное расписание как один из основных документов предприятия.
16. Положения о подразделениях. Должностные инструкции.
17. Трудовой договор.
18. Процедуры приема и увольнения работников. Ротация персонала.

19. Задачи подразделений по управлению персоналом на предприятиях энергетики.
20. Система оплаты труда работников энергопредприятий.
21. Специальная оценка условий труда. Основные понятия, значение для предприятий энергетики.
22. Виды обязательных медицинских осмотров и освидетельствований, которые проводятся для работников энергетических предприятий.
23. Организация обучения персонала. Виды обучения.
24. Аттестация работников, ее значение и результаты.
25. Трудовая дисциплина. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
26. Основные статьи затрат на персонал.
27. Проведение конкурентных процедур в части закупки товаров и услуг, связанных с управлением человеческими ресурсами.
28. Формирование бизнес-плана в части затрат на персонал.
29. Показатели бенчмаркинга в части управления человеческими ресурсами для предприятий энергетики.