

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.В.ДВ.02.01 Основы управления
персоналом**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Квалификация выпускника бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

Этап 1: знать основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений.

Этап 2: методы управления конфликтами.

Уметь:

Этап 1: выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты.

Этап 2: составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции.

Владеть:

Этап 1: владеть методами создания системы мотивации труда.

Этап 2: уметь предотвращать или устранять деструктивный и управлять конструктивным конфликтами.

ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

Знать:

Этап 1: правовые основы управления персоналом.

Этап 2: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации.

Уметь:

Этап 1: создавать системы управления персоналом не противоречащие законодательству РФ.

Этап 2: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации.

Владеть:

Этап 1: владение профессиональным языком менеджера и экономиста.

Этап 2: навыки изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации.

ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов

Знать:

Этап 1: законодательные основы о порядке начисления заработной платы

Этап 2: методы анализа эффективности оплаты труда организации

Уметь:

Этап 1: планировать фонд заработной платы

Этап 2: прогнозировать расходование фонда заработной платы

Владеть:

Этап 1: навыками пользователя программ юридической консультации

Этап 2: навыками защиты планов перед комиссией

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 – Показатели и критерии оценивания компетенции на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК-5	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: знать основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений Уметь: выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты Владеть: владеть методами создания системы мотивации труда	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Знать: правовые основы управления персоналом; Уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечащие законодательству РФ; Владеть: владение профессиональным языком менеджера и экономиста	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
ПК-1	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Знать: законы о порядке начисления заработной платы Уметь: планировать фонд заработной платы Владеть: навыками пользователя программ юридической консультации	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование

Таблица 2 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ОК-5	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: методы управления конфликтами; Уметь: составлять положения о структурных подразделениях и должностные инструкции; Владеть: уметь предотвращать или устранять деструктивный и управлять конструктивным конфликтами.	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование, зачет, с учетом результатов текущего контроля
ОПК-4	Способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Знать: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации; Уметь: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации; Владеть: навыки изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации.	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование, зачет, с учетом результатов текущего контроля
ПК-1	Способен собрать и Проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Знать: методы анализа эффективности оплаты труда организации Уметь: прогнозировать расходование фонда заработной платы Владеть: навыками защиты планов перед комиссией	Проверка конспектов лекций, проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование, зачет, с учетом результатов текущего контроля

3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Шкалы оценивания и описание шкал оценивания представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Шкалы оценивания

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	Европейская шкала (ECTS)	Традиционная шкала	
[95;100]	A –(5+)	Отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)	Хорошо – (4)	
[60;70)	D –(3+)	Удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	Неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 – Описание шкал оценивания

ECTS	Критерии оценивания	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)

FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	Неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	

Таблица 5 – Формирование шкалы оценивания компетенций на различных этапах

Этапы формирования компетенций	Формирование оценки						
	незачтено				зачтено		
	неудовлетворительно		удовлетворительно		хорошо	отлично	
	F(2)	FX(2+)	E(3)*	D(3+)	C(4)	B(5)	A(5+)
	[0;33,3)	[33,3;50)	[50;60)	[60;70)	[70;85)	[85;95)	[95;100)
Этап-1	0-16,5	16,5-25,0	25,0-30,0	30,0-35,0	35,0-42,5	42,5-47,5	47,5-50
Этап2	0-33,3	33,3-50	50-60	60-70	70-85	85-95	95-100

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 6 - ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: знать основные элементы корпоративной культуры и этики служебных отношений	<p>1. Вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности – это:</p> <p>а) культура б) структура в организации в) рынок г) мотивация д) контроль</p> <p>2. Для достижения целей маркетинга персонала, комплекс маркетинга должен включать в себя несколько элементов:</p> <p>а) введение корпоративной культуры б) формирование и развитие маркетингового подхода к персоналу</p>

	<p>в) распространение маркетинговой информации среди служащих г) кадровый аудит д) расчёт затрат на персонал</p> <p>3. Система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев, групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества – это: а) рабочая сила б) трудовые ресурсы в) человеческий фактор г) кадры д) персонал</p>
<p>Уметь: выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретной ситуации, предлагать способы их решения и оценивать результаты</p>	<p>4. Определить расстановочную численность основных рабочих за смену (8 час), обслуживающих 3 агрегата по переработке сырья в готовую продукцию, если нормативное время на загрузку исходного сырья для одного агрегата составляет 45 мин, а на осуществление рабочим процесса переработки сырья в готовую продукции — 260 мин.</p> <p>5. Базовая численность предприятия составляет 750 чел. В плановом периоде предполагается увеличить объем выпуска продукции на 15% за счет внедрения новой технологии, что в свою очередь позволит повысить производительность труда на 12%. Необходимо определить численность персонала на плановый период.</p> <p>6. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников. Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.</p>
<p>Навыки: владеть методами создания системы мотивации труда</p>	<p>7. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.</p> <p>8. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.</p> <p>9. Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.</p>

Таблица 7 - ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы управления конфликтами	<p>1.Способы управления конфликтами:</p> <p>а) социальные б) административные в) педагогические г) общественные</p> <p>2.Какой из этапов регулирования конфликтов предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их?</p> <p>а) теоретический б) легитимация в) действие по структурированию конфликтующих групп г) практический.</p> <p>3. Какая структура включает в себя состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения:</p> <p>а) организационная б) функциональная в) ролевая г) социальная д) штатная</p>
Уметь: составлять Положение о структурных подразделениях и должностные инструкции	<p>4. Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.</p> <p>5. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.</p> <p>6. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.</p>
Навыки: уметь предотвращать или устранять деструктивный и управлять конструктивным конфликтами	<p>7. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.</p> <p>8. На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.</p> <p>9. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.</p>

Таблица 8 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: правовые основы управления персоналом	<p>1. К каким из нижеперечисленных относятся расходы затрат на персонал, которые образуют две группы: расходы, основанные на тарифах и законодательных актах, и расходы на социальное обслуживание?</p> <p>а) основные расходы б) промежуточные расходы в) дополнительные расходы г) нет правильного ответа</p> <p>2. Правовое обеспечение системы управления персоналом включает:</p> <p>а) соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда. б) разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационно-распорядительного, экономического характера; в) подготовку предложений об изменении действующих или устаревших и утративших силу нормативных актов</p> <p>3. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций – это:</p> <p>а) методология УП б) концепция УП в) система УП г) технология УП д) факторы УП г) основные регламенты и положения</p>
Уметь: создавать Системы управления персоналом не противоречащие законодательству РФ	<p>4. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 36 станков. Норма обслуживания для одного рабочего – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,6. Плановый процент невыхода рабочих – 12%.</p> <p>5. Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.</p> <p>6. Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.</p>

<p>Навыки: владение Профессиональным языком менеджера-экономиста</p>	<p>Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.</p> <p>8. Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.</p> <p>9. Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.</p>
--	---

Таблица 9 - ОПК-4: способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность. Этап 2

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: методы управления персоналом на различных стадиях развития организации</p>	<p>1. При формировании системы управления персоналом следует учитывать перспективы развития организации – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) эффективность б) прогрессивность в) научность г) перспективность д) комплексность <p>2. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) методология УП б) концепция УП в) система УП г) технология УП д) факторы УП <p>3. С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) привлечение временных работников в период циклического подъема б) сокращение рабочей недели в) совместная разработка стратегии по управлению организацией г) повышение уровня заработной платы

<p>Уметь: методы Управления персоналом на различных стадиях развития организации</p>	<p>4. Численность работников цехов на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.</p> <p>5. Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.</p> <p>6. Базовая численность персонала составила 1200 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпуска продукции на 18%, фонд зарплаты на 12%, среднюю зарплату на 10%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.</p>
<p>Навыки: навыки изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации</p>	<p>7. Трудоемкость годовой производственной программы – 620000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1760 час. Плановый процент выполнения норм – 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, ареальный – 245 дней.</p> <p>8. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.</p> <p>9. Число обслуживаемых станков в цехе – 120, норма обследования – 7 станков, число смен – 1,8. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный – 240 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.</p>

Таблица 10 – ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 1

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: законы о порядке начисления заработной платы</p>	<p>1. Какая структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников?</p> <p>а) организационная б) функциональная в) ролевая г) социальная д) штатная</p> <p>2. К материальной неденежной мотивации относят:</p> <p>а) оплата больничного б) индексация заработной платы в) оплата детских садов для детей сотрудников г) оплата телефона д) оплата проезда</p> <p>3. К мотивирующим факторам по теории Герцберга относятся:</p>

	<p>а) политика компании б) высокая степень ответственности в) возможность творческого подхода и делового кризиса г) межличностные отношения в коллективе д) повышение заработной платы</p>
<p>Уметь: планировать фонд заработной платы</p>	<p>4. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.</p> <p>5. Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабоче-го 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих-сдельщиков.</p> <p>6. Предприятие планирует увеличить объем производства на 10%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 360 чел.</p>
<p>Владеть: навыками пользователя программ юридической консультации</p>	<p>7. Нормированная трудоемкость сдельных работ, рассчитанная по нормам базового периода, составит в плановом периоде 240 тыс. нормо-часов. Планируется её снижение на 4% за счет технических мероприятий. Фонд рабочего времени одного рабочего в год – 1720 часов, выполнение норм - 115%. Определите плановую численность рабочих-сдельщиков.</p> <p>8. На участке установлено 60 станков. Норма обслуживания станков одним рабочим - 5 станков в смену. В первую смену планируется отработать 2400 человеко-дней, а во вторую – 1800, в третью - 1400. Невыходы рабочих в плановом периоде составят 15%. Определите потребность предприятия в станочниках.</p> <p>9. В цехе установлено 5 агрегатов. Норма обслуживания 3 человека в смену. Определите потребность цеха в рабочих, занятых обслуживанием агрегатов, если в плановом периоде коэффициент сменности составит 1,7; календарный фонд рабочего времени - 365 дней, из которых 103 дня – выходные и праздничные. Неявки в базисном периоде составили 38 дней.</p>

Таблица 11 – ПК-1: способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов. Этап 2

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: методы анализа эффективности оплаты труда организации</p>	<p>1. Работник, мотивация которого ориентирована на голый заработок, Желательно наличными и незамедлительно: а) «Профессионал» б) «Инструменталист» в) «Патриот» г) «Хозяин» д) «Люмпен»</p>

	<p>2. Такой тип работника, как «инструменталист», представляет собой:</p> <p>а) работника, мотивация которого ориентирована на голый заработок, желательно наличными и незамедлительно</p> <p>б) работника, который считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей</p> <p>в) работника, у которого основой мотивации к труду являются высокие идейные и человеческие ценности</p> <p>г) работника, мотивация которого основана на достижении и приумножении богатства, собственности</p> <p>д) работника, которого постоянно преследуют чувства зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе, предпочитающего уравнильное распределение материальных благ</p> <p>3. Тип работника «Патриот» представляет собой:</p> <p>а) работника, мотивация которого ориентирована на голый заработок, желательно наличными и незамедлительно</p> <p>б) работника, который считает важнейшим условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей</p> <p>в) работника, у которого основой мотивации к труду являются высокие идейные и человеческие ценности</p> <p>г) работника, мотивация которого основана на достижении и приумножении богатства, собственности</p> <p>д) работника, которого постоянно преследуют чувства зависти и неудовлетворенности порядком распределения благ в обществе, предпочитающего уравнильное распределение материальных благ</p>
<p>Уметь: прогнозировать расходование фонда заработной платы</p>	<p>4. На участке А установлено 5 пультов управления агрегатами, каждый из которых обслуживается двумя операторами, имеющими двухсменный режим работы. На участке Б действуют 100 единиц оборудования. Норма обслуживания этого оборудования наладчиками составляет 20 единиц. Наладчики имеют трехсменный режим работы. Норматив численности дежурного персонала составляет 17% от общей численности операторов и наладчиков. Определите потребность обоих участков предприятия в рабочих в плановом периоде.</p> <p>5. Численность рабочих в цехе 550 чел. Нормы управляемости: для мастеров 50 чел., для старших мастеров - 110 чел., для начальников участка - 275 чел. Определите потребность в линейных специалистах в цехе.</p> <p>6. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном периоде составила 2200 чел. В течение отчетного года было принято 250 чел.; отправлено на пенсию 10 чел., призвано в армию 42 чел., высвобождено по сокращению штатов 120 чел., выбыло по собственному желанию 20 чел., уволено за прогул 6 чел. Рассчитайте показатели, характеризующие кадровое движение на предприятии в отчетном периоде.</p>

Владеть:
навыками защиты
планов перед
комиссией

7. Среднесписочная численность работников предприятия в отчетном году составила 1450 чел. В течение отчетного периода 120 чел. выбыло по собственному желанию и 20 чел. уволено за прогул. Каков возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести кадров на 20%, если потери времени в расчете на одно увольнение составляют 12 дней, среднедневная выработка работника 5 тыс. руб.?

8. Динамика среднесписочной численности на предприятии такова: 2002 г. – 2270 чел., 2003 г. – 2350 чел., 2004 г. – 2595 чел. Выявлены причины увольнения работников (табл.). На основе этих данных выполните анализ динамики текучести кадров. Определите возможный рост продуктивности труда в 2005 г. за счет снижения текучести кадров на 25%, если потери времени в расчете на одно увольнение составляют 20 дней, а годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 217 дней.

№	Причины увольнения работников	Годы		
		2016	2017	2018
1.	Перемена места жительства	26	15	27
2.	Неудовлетворение содержанием работы	10	12	13
3.	Низкая заработная плата	13	5	8
4.	Отсутствие возможности решения жилищной проблемы	4	8	7
5.	Неудовлетворение условиями труда	4	9	4
6.	Семейные обстоятельства	2	5	2
7.	Конфликт с начальником	-	10	12
8.	Призыв в армию	5	6	4
9.	Уход на пенсию	3	2	3
10.	Переход на выборную работу	1	-	2

9. На вакантное рабочее место должности маркетолога подано четыре заявления специалистов с просьбой о трудоустройстве – А, Б, В, Г. Предприятие объявило конкурс заявлений. Определите, кому было отдано предпочтение, если известны личностные и деловые качества каждого претендента, а также их значимость для работы в должности маркетолога (табл.).

Таблица

№	Личностные и деловые качества	Вес, %	Фактические оценки качеств			
			А	Б	В	Г
1.	Выносливость, умение сохранять высокую работоспособность, находясь в непривычных условиях	10	1,0	0,8	0,2	0,5
2.	Отсутствие судимости, вредных привычек, дипломатичность	10	0,8	0,7	1,0	0,6

3.	Предприимчивость в реализации задач	10	0,4	0,6	0,7	1,0
4.	Самостоятельность	10	0,5	0,9	1,0	0,8
5.	Высшее образование по специальности	15	0,9	0,4	1,0	
6.	Стаж работы по специальности не менее 5 лет. Положительные отзывы с предыдущих мест работы	20	0,3	0,9	1,0	0,8
7.	Аккуратность в работе с документами	5	0,4	1,0	1,0	0,5
8.	Возможность часто бывать в командировках	20	1,0	0,6	0,2	0,8

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Многообразие изучаемых тем, видов занятий, индивидуальных способностей студентов, обуславливает необходимость оценивания знаний, умений, навыков с помощью системы процедур, контрольных мероприятий, различных технологий и оценочных средств.

Таблица 12 - Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 1 этапе формирования компетенции

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
1	2	3
Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, тестирование

Таблица 13 - Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на 2 этапе формирования компетенции

Виды занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Описание процедуры оценивания
1	2	3

Лекционное занятие (посещение лекций)	Знание теоретического материала по пройденным темам	Проверка конспектов лекций, тестирование
Выполнение практических (лабораторных) работ	Основные умения и навыки, соответствующие теме работы	Проверка полученных результатов, устная (письменная) защита выполненной работы, тестирование
Самостоятельная работа (выполнение дополнительных и творческих заданий)	Знания, умения и навыки, сформированные во время самоподготовки	Проверка полученных результатов, тестирование
Промежуточная аттестация	Знания, умения и навыки, соответствующие изученной дисциплине	Зачет, с учетом результатов текущего контроля, в традиционной форме или компьютерное тестирование

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль, контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторские занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Устная форма позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Проводятся преподавателем с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитана на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «5» (отлично) ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «4» (хорошо) ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:

в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;

допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «3» (удовлетворительно) ставится, если:

–неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;

–усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

–имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;

–при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;

–продемонстрировано усвоение основной литературы

Оценка «2» (неудовлетворительно) ставится, если:

–не раскрыто основное содержание учебного материала;

–обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

–допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

–не сформированы компетенции, умения и навыки.

Письменная форма приучает к точности, лаконичности, связности изложения мысли. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе. Письменные работы могут включать: диктанты, контрольные задания.

Контрольное задание - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольное задание – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы – от 30 минут до 2 часов). Как правило, контрольное задание предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольного задания:

–соответствие предполагаемым ответам;

–правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);

–логика рассуждений;

–неординарность подхода к решению.

Тестовая форма - позволяет охватить большое количество критериев оценки и допускает компьютерную обработку данных. Как правило, предлагаемые тесты оценки компетенций делятся на психологические, квалификационные (в учебном процессе эту роль частично выполняет педагогический тест) и физиологические.

Современный тест, разработанный в соответствии со всеми требованиями теории педагогических измерений, может включать задания различных типов, оценивающие различные виды деятельности учащихся (например, коммуникативные умения, практические умения).

В обычной практике применения тестов для упрощения процедуры оценивания как правило используется простая схема:

- отметка «3», если правильно выполнено 50 –70% тестовых заданий;
- «4», если правильно выполнено 70 –85 % тестовых заданий;
- «5», если правильно выполнено 85 –100 % тестовых заданий.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	45 мин.
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	30, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, внутри раздела случайная
Критерии оценки:	Выполнено верно заданий
«5», если	(85-100)% правильных ответов
«4», если	(70-85)% правильных ответов
«3», если	(50-70)% правильных ответов

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет предполагает проверку усвоения учебного материала практических занятий, а также проверку результатов решения практических заданий. Зачет, как правило, выставляется без опроса студентов по результатам контрольных заданий, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на практических занятиях, при условии, что итоговая оценка студента за работу в течение семестра (по результатам контроля знаний) больше или равна 60%. Оценка, выставляемая за зачет, является оценкой квалитативного типа (по шкале наименований «зачтено» / «не зачтено»).

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.

6.1. Тестовые задания

1. Это всеобъемлющее понятие, включающее в себя все действия и всех лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля:

- а) менеджмент
- б) управление
- в) маркетинг
- г) система управления
- д) планирование

2. Понятие «человеческие ресурсы» появилось в:

- а) Японии
- б) России

- в)США
- г) Франции
- д)Германии

3. Человеческие ресурсы представляют собой:

- а) часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью
- б) совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства
- в) личный состав (или его часть) учреждения, предприятия, организации, представляющий собой группу по профессиональным или иным признакам
- г) основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации
- д)нет верного варианта ответа

4. Структура, предназначенная для того, чтобы помочь служащим развить свои личные и организационные навыки, знания, и способности– это:

- а)адаптация
- б)управление трудовыми ресурсами
- в)развитие трудовых ресурсов
- г)развитие человеческих ресурсов
- д) управление кадрами

5. В современном подходе управление персоналом включает:

- а)планирование потребности в квалифицированных сотрудниках
- б)составление штатного расписания и подготовка должностных инструкций
- в)подбор персонала и формирование коллектива сотрудников
- г) анализ качества работы и контроль
- д)все выше перечисленное верно

6. Как фактор экономического развития человеческие ресурсы – это:

- а)часть трудоспособного населения страны
- б) личный состав (или его часть) учреждения, предприятия, организации, представляющий собой группу по профессиональным или иным признакам
- в)основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации
- г) работники, которые имеют определенные профессиональные привычки и знания и могут использовать их в трудовом процессе
- д)все ответы верны

7. Какая структура отражает разделение управленческих функций между руководством и отдельными подразделениями. Функция управления представляет собой часть процесса управления, выделенную по определенному признаку (качество, труд и зарплата, учет и т.д.)

- а) организационная
- б) функциональная
- в)ролевая
- г) социальная
- д)штатная

8. Человеческие ресурсы равны:

- а) сумме количества людей (людских ресурсов) и человеческого потенциала
- б)разности между количеством людей и человеческим потенциалом

- в) отношению количества людей к человеческому потенциалу
- г) отношению человеческого потенциала к количеству людей
- д) произведению количества людей на человеческий потенциал

9. Основная задача планирования человеческих ресурсов:

- а) перевод имеющихся целей и планов организации в конкретные потребности в квалифицированных служащих
- б) обеспечение реализации планов организации с точки зрения человеческого фактора предприятия – работников
- в) формирование и обновление информационно - аналитической базы для принятия организационных решений по вопросам управления персоналом
- г) разработка и реализация кадровой политики организации в соответствии с современными концепциями управления человеческими ресурсами
- д) нет верного варианта ответа

10. Какая структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников?

- а) организационная
- б) функциональная
- в) ролевая
- г) социальная
- д) штатная

11. Система знаний, связанных с целенаправленным организованным воздействием на людей, занятых трудом, (персоналом) с целью обеспечения эффективного функционирования организации (предприятия, учреждения) и удовлетворения потребности работника и интересов трудового коллектива, это:

- а) цели ОУП
- б) объекты ОУП
- в) задачи ОУП
- г) методы ОУП
- д) предмет ОУП

12. Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это:

- а) цель ОУП
- б) объекты ОУП
- в) задачи ОУП
- г) методы ОУП
- д) предмет ОУП

13. Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости согласно определению К.Маркса и Ф.Энгельса – это:

- а) рабочая сила
- б) трудовые ресурсы
- в) трудовой потенциал
- г) кадры
- д) персонал

14. Кем впервые было введено в 1922 г. понятие «трудовые ресурсы» и являлось планово-учетной категорией, характеризующей часть населения, находящуюся в

трудоспособном возрасте?

- а) К. Марксом
- б) С. Струмилиным
- в) Е. Касимовским
- г) Т. Шульцем
- д) С. Кузнецом

15. Определенная совокупность трудоспособного населения, участвующего в общественном производстве – это:

- а) рабочая сила
- б) трудовые ресурсы
- в) трудовой потенциал
- г) кадры
- д) персонал

16. Знания, умения, навыки, способы общения являются... обучения

- а) объектом
- б) средствами
- в) предметом
- г) способами
- д) методами

17. К первичному обучению относят обучение:

- а) на специально организованных курсах на предприятиях
- б) в техникумах, колледжах
- в) в вузах
- г) на факультетах повышения квалификации
- д) в школе

18. Основной состав работников предприятия, к ним не относят внештатных сотрудников, совместителей, временных работников. Данная категория характеризует совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей организации – это:

- а) рабочая сила
- б) трудовые ресурсы
- в) трудовой потенциал
- г) кадры
- д) персонал

19. Весь личный состав работников, включая постоянных и временных, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором о найме – это:

- а) рабочая сила
- б) трудовые ресурсы
- в) трудовой потенциал
- г) кадры
- д) персонал

20. К концепции специализированного обучения квалифицированных кадров относятся следующие характеристики:

- а) повышение внутренней производственной и внепроизводственной мобильности работника
- б) ориентация на ближайшее будущее

- в) меньшая привязанность работника к соответствующему рабочему месту
- г) обучение эффективно только непродолжительный отрезок времени
- д) развитие человеческих качеств, заложенных природой

21. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций – это:

- а) методология УП
- б) концепция УП
- в) система УП
- г) технология УП
- д) факторы УП

22. Эффективной с экономической точки зрения для обучения квалифицированных кадров является концепция:

- а) многопрофильного обучения
- б) ориентированная на личность
- в) специального обучения
- г) индивидуального обучения
- д) нет верного варианта ответа

23. Для работников, занятых в производстве и имеющих практический опыт, характерны виды обучения:

- а) профессиональная переподготовка
- б) профессиональное совершенствование
- в) профессиональная начальная подготовка
- г) самообучение
- д) профессиональная специализированная подготовка

24. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это:

- а) методология УП
- б) концепция УП
- в) система УП
- г) технология УП
- д) факторы УП

25. Концепция управления персоналом включает в себя:

- а) разработку методологии управления
- б) формирование системы управления персоналом
- в) разработку технологии управления персоналом
- г) верны только а, б
- д) только в

26. Целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей характеризует процесс:

- а) обучения персонала
- б) повышения квалификации

- в) планирования работы с кадровым резервом
- г) планирования деловой карьеры
- д) развития персонала

27. Вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности – это:

- а) культура
- б) структура в организации
- в) рынок
- г) мотивация
- д) контроль

28. Главными задачами обучения для такой целевой группы, как руководители с опытом работы, является:

- а) методика принятия решений
- б) теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специализации
- в) повышение квалификации для углубления знаний по специальности
- г) развитие перспективного видения
- д) совершенствование отработки поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров

29. Реализация кадровой политики и координация деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации – это:

- а) цели УП
- б) методы УП
- в) оценка УП
- г) задачи УП
- д) функции УП

30. По степени организации процесса обучения выделяют формы обучения персонала:

- а) внутреннее
- б) организованное
- в) целевое
- г) неорганизованное
- д) открытое

6.2. Типовые контрольные задания

6.2.1. Контрольные задания

Задание 1. Определить расстановочную численность основных рабочих за смену (8 час), обслуживающих 3 агрегата по переработке сырья в готовую продукцию, если нормативное время на загрузку исходного сырья для одного агрегата составляет 45 мин, а на осуществление рабочим процесса переработки сырья в готовую продукции — 260 мин.

Задание 2. Базовая численность предприятия составляет 750 чел. В плановом периоде предполагается увеличить объем выпуска продукции на 15% за счет внедрения новой технологии, что в свою очередь позволит повысить производительность труда на 12%. Необходимо определить численность персонала на плановый период.

Задание 3. В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала

в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед.

Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников.

Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задание 4. В базовом периоде численность персонала предприятия составила 1250 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпускаемой продукции на 6%, фонд зарплаты на 5%, среднюю зарплату на 4%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Задание 5. На производственном участке 500 объектов обслуживания, норма обслуживания для наладчиков – 25 единиц оборудования в смену. Участок работает в 2 смены. Определить явочную и списочную численность рабочих-наладчиков, если номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный фонд – 250 дней.

Задание 6. Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Задание 7. Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП – на 7%, средняя зарплата одного рабочего – на 5%.

Задание 8. Среднесписочная численность рабочих на предприятии 1229 чел. В течение года уволено по разным причинам 180 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения – 125 чел. Принято на работу – 170 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, коэффициент текучести.

Задание 9. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Задание 10. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую численность рабочих.

6.2.2. Контрольные вопросы для промежуточной аттестации

1. Предмет, цели и задачи управления персоналом.
2. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников
3. Основные функции управления персоналом
4. Международное разделение труда, его причины и тенденции к изменению
5. Бестарифная система оплаты труда, ее особенности
6. Роль специалиста по управлению персоналом

7. Основные факторы формирования рынка труда. Модели формирования рынка труда
8. Разработка и внедрение стратегии управления персоналом. Типы стратегий управления персоналом
9. Кадровая политика, ее виды и уровни
10. Прогнозирование, функционирование и регулирование рынка труда
11. Основы управления персоналом на основе компетентностного подхода
12. Факторы спроса на рабочую силу; модель Маршалла («крест Маршалла»)
13. Показатели премирования, их применение при расчете заработной платы
14. Управление мотивацией руководителей и подчиненных
15. Взаимодействие организации с государственными службами регулирования рынка труда; проблема «квотирования рабочих мест»
16. Сравнимая товарная продукция
17. Понятие «психологический контракт»
18. Кадровая политика организации и ее виды
19. Корпоративная культура и организационная приверженность
20. Труд как фундаментальная основа управления персоналом. Понятия «производительность труда» и «профессионализм»

Разработал



И.В. Залозный