

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

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

Б1.В.15 Управление персоналом

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Квалификация выпускника Экономист

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

ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов

Знать:

Этап 1: методы планирования системы управления персоналом

Этап 2: методы управления мотивацией труда

Уметь:

Этап 1: управлять кадровым резервом

Этап 2: управлять качеством и эффективностью трудовых ресурсов

Владеть:

Этап 1: навыками оперативного планирования работ персонала

Этап 2: навыками управления инновациями в управлении

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

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК-42	способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	Знать: методы планирования системы управления персоналом Уметь: управлять кадровым резервом Владеть: навыками оперативного планирования работ персонала	устный опрос, решение тестов и задач, доклад по результатам самостоятельной работы

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Процедура оценивания
1	2	3	4
ПК-42	способен планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов	Знать: методы управления мотивацией труда Уметь: управлять качеством и эффективностью трудовых ресурсов	устный опрос, решение тестов и задач, доклад по результатам самостоятельной работы

		Владеть: навыками управления инновациями в управлении	
--	--	---	--

3. Шкала оценивания.

Университет использует шкалы оценивания, соответствующие государственным регламентам в сфере образования и позволяющие 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.	

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 5 - ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. 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: методы планирования системы управления персона-	1. Разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат – это: а) планирование ресурсов

ЛОМ	<p>б) набор персонала в) планирование г) мотивация д) стимулирование</p> <p>2. Разработка программ обеспечения равных возможностей занятости – это: а) планирование ресурсов б) занятость в) отбор г) трудовые отношения д) стимулирование</p> <p>3. Разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат – это: а) планирование ресурсов б) набор персонала в) планирование г) мотивация д) стимулирование</p> <p>4. Организационно-методическое направление кадровой работы предполагает решение следующих основных задач: а) профессиональная подготовка (обучение и переподготовка) работников; б) изучение работников в) оценка работы работников г) аналитическая работа д) планирование кадровой работы</p> <p>5. Управление трудовыми отношениями включает следующие функции: а) планирование персонала б) обеспечение организации персоналом в) оценка персонала г) адаптация персонала</p>
Уметь: управлять кадровым резервом	<p>6. Исходные данные и постановка задачи. В планируемом периоде предполагается увеличить объем выпускаемой продукции на 10%, производительность труда - на 6%, среднюю заработную плату - на 4%. Рассчитайте плановый фонд заработной платы, если в базисном периоде объем продукции составлял 180 млн. руб., а фонд заработной платы - 40 млн. руб.</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>Навыки: оперативно-го планирования работ персонала</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> <p>10. 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>11. 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>
---	---

Таблица 6 - ПК-42 способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов. 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 мотивацией труда</p>	<p>1. Тип работника, мотивация которого ориентирована на голый заработок, желательна наличными и незамедлительно – это ...</p> <p>2. Мотивация какого типа работника основана на достижении и приумножении богатства, собственности?</p> <p>3. Назовите две основные концепции, положенные в основу оценки эффективности управления персоналом?</p> <p>а) эффективность управления персоналом оценивается исходя из органического единства</p> <p>б) мотивация работников предприятия на успешную рабочую деятельность</p> <p>в) акцент на определение вклада управления персоналом в эффективность производства</p> <p>г) стимулирование менеджеров на управление персоналом</p> <p>4. К содержательным теориям мотивации не относится:</p> <p>а) теория ожидания Врума</p> <p>б) двухфакторная модель Герцберга</p> <p>в) теория приобретенных потребностей МакКлелланда</p> <p>г) теория существования, связи и роста Альдерфера</p> <p>5. Скидки на продукцию компании, в которой работает сотрудник будут являться для него видом</p> <p>а) материальной мотивации</p> <p>б) нематериальной мотивации</p> <p>в) денежной мотивации</p> <p>г) не являются мотивацией</p> <p>д) материальной неденежной мотивации</p>
<p>Уметь: управлять качеством и эффективностью трудовых ресурсов</p>	<p>6. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.</p> <p>7. Трудоемкость работ составляет 250000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1800 час., плановый коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить плановую чис-</p>

	<p>ленность 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>Навыки: управления инновациями в управлении</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> <p>10. 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>11. 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>

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.

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 может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, собеседование, публичная защита, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ 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.

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической,

учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Собеседование – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Для повышения объективности оценки собеседование может проводиться группой преподавателей/экспертов. Критерии оценки результатов собеседования зависят от того, каковы цели поставлены перед ним и, соответственно, бывают разных видов:

- индивидуальное (проводит преподаватель)
- групповое (проводит группа экспертов);
- ориентировано на оценку знаний
- ситуационное, построенное по принципу решения ситуаций.

Критерии оценки при собеседовании:

- глубина и систематичность знаний;
- адекватность применяемых знаний ситуации;
- Рациональность используемых подходов;
- степень проявления необходимых качеств;
- Умение поддерживать и активизировать беседу.

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 работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам, отчеты по научно-исследовательской работе студентов.

Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или всей дисциплины. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы –от 30 минут до 2 часов, от одного дня до нескольких недель в случае внеаудиторного задания). Как правило, контрольная работа предполагает наличие определенных ответов и решение задач.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

- соответствие предполагаемым ответам;

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

–логика рассуждений;

–неординарность подхода к решению;

- правильность оформления работы.

Курсовой проект/работа является важным средством обучения и оценивания образовательных результатов. Выполнение курсового проекта/работы требует не только знаний, но и многих умений, являющихся компонентами как профессиональных, так и общекультурных компетенций (самоорганизации, умений работать с информацией (в том числе, когнитивных умений анализировать, обобщать, синтезировать новую информацию), работать сообща, оценивать, рефлексировать).

Критерии оценки содержания и результатов курсовой работы могут различаться в зависимости от ее характера:

–реферативно-теоретические работы – на основе сравнительного анализа изученной литературы рассматриваются теоретические аспекты по теме, история вопроса, уровень разработанности проблемы в теории и практике, анализ подходов к решению проблемы с позиции различных теорий и т.д.;

–практические работы – кроме обоснований решения проблемы в теоретической части необходимо привести данные, иллюстрацию практической реализации теоретических положений на практике (проектные, методические, дидактические и иные разработки);

–опытно-экспериментальные работы – предполагается проведение эксперимента и обязательный анализ результатов, их интерпретации, рекомендации по практическому применению.

Примерные критерии оценивания курсовых работ/проектов складываются из трех составных частей:

1) оценка процесса выполнения проекта, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

–умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,

–самостоятельность,

–активность интеллектуальной деятельности,

–творческий подход к выполнению поставленных задач,

–умение работать с информацией,

–умение работать в команде (в групповых проектах);

2) оценка полученного результата (представленного в пояснительной записке):

–конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие теме;

–обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ

–журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);

–глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;

–соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;

–наличие элементов новизны теоретического или практического характера;

–практическая значимость; оформление работы (стиль изложения, логичность, грамотность, наглядность представления информации

–графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов);

3) оценки выступления на защите проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

- соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;
- уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);
- аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;
- культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

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 (например, эссе или сочинения), а также задания, 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, случайная внутри раздела
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.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемых по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

Экзамен в устной форме предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на экзамен, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией). Экзамен включает, как правило, две части: теоретическую (вопросы) и практическую (задачи, практические задания, кейсы и т.д.). Для подготовки к ответу на вопросы и задания билета, который студент вытаскивает случайным образом, отводится время в пределах 30 минут. После ответа на теоретические вопросы билета, как правило, ему преподаватель задает дополнительные вопросы. Компетентностный подход ориентирует на то, чтобы экзамен

обязательно включал деятельностный компонент в виде задачи/ситуации/кейса для решения.

В традиционной системе оценивания именно экзамен является наиболее значимым оценочным средством и решающим в итоговой отметке учебных достижений студента. В условиях балльно-рейтинговой системы балльный вес экзамена составляет 25 баллов.

По итогам экзамена, как правило, выставляется оценка по шкале порядка: «отлично»- 21-25 баллов; «хорошо»- 17,5-21 балл; «удовлетворительно»- 12,5-17,5 баллов; «неудовлетворительно»- 0-12,5 баллов.

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. Важнейшее стратегическое направление деятельности службы управления персоналом — это:

- а) учет персонала
- б) набор персонала
- в) уменьшение текучести персонала
- г) уменьшение конфликтов
- д) повышение эффективности функционирования организации за счет повышения эффективности деятельности персонала

2. Какие виды потенциала из нижеследующего перечня рассчитывает использовать работодатель, если он нанимает работника, заведомо не обладающего необходимыми профессионально-квалификационными качествами:

- а) профессионально-квалификационный
- б) нравственно-мотивационный
- в) работоспособный
- г) потенциал к развитию

3. Персонал — это

- а) штатный состав работников
- б) все люди, труд которых включен в производство продукции или оказание услуг организации
- в) все люди, живой труд которых участвует в создании продукции и/или оказании услуг организации.
- г) работоспособное население;

4. С позиции гуманистического подхода, персонал — это:

- а) источник затрат организации
- б) один из ресурсов организации
- в) достояние организации
- г) капитал организации.

5. Объектом исследования в управлении персоналом являются:

- а) личности, группы, трудовой коллектив
- б) руководители, специалисты, другие служащие, рабочие
- в) топ-менеджеры, мидл-менеджеры, линейный и функциональный менеджмент, рядовые работники, супервайзеры
- г) профессионально-квалификационные и половозрастные группы в организации

6. Принципы управления персоналом:

- а) Научность, системность, гуманность, опора на Закон, профессионализм работников УП
- б) Прогрессивность, экономичность, простота, иерархичность, согласованность
- в) оптимальность, непрерывность, преемственность, гибкость
- г) все ответы верны

7. Методы управления персоналом

- а) административно-правовые, экономические, социально-психологические
- б) авторитарные, демократические, либеральные
- в) выявление потребностей, анализ содержания труда, стимулирование по труду
- г) нет верного ответа

8. Неполное использование потенциала работника — это:

- а) нормальное явление, нельзя же каждому создать условия для всестороннего развития
- б) упущенная выгода
- в) шаг в направлении потери конкурентоспособности
- г) угроза выживаемости компании

9. На какое свойство работника Вы рассчитываете в первую очередь, если назначаете его на должность без учета личностных особенностей:

- а) автономность
- б) адаптивность
- в) ответственность
- г) порядочность

10. Причастность работников к принятию решений, касающихся их труда, — это:

- а) обеспечение коллективной ответственности, расчет на быструю реализацию решения, повышение сплоченности коллектива
- б) проявление доверия, повышение лояльности организации, повышение производительности труда
- в) повышение уровня удовлетворенности трудом, делегирование полномочий, задействование творческого потенциала
- г) нет верного ответа

11. При использовании внешнего рынка труда могут положительно сказаться такие факторы:

- а) эффект «кота в мешке» (неопределенные профессиональные и личностные качества новых работников), привычка работника к определенным социокультурным и организационным условиям
- б) инновационный потенциал, свежий взгляд на вещи, приобретение «чужого» опыта и уникального потенциала
- в) возможность достаточно точно определить профессиональные и личностные качества и прогнозировать поведение, вероятность сложных социально-психологических процессов в коллективе
- г) все ответы верны

12. При составлении договора на услуги рекрутинговой компании следует опираться на:

- а) ТК РФ
- б) ГК РФ
- в) Закон об образовании
- г) Основы законодательства по разрешению трудовых споров (конфликтов)

13. Широко применяемая в мире Женевская схема оценки условий труда использует для анализа содержания труда и оценки сложности работ такие параметры:

- а) профессионализм, требования к внимательности, режим труда и отдыха,
- б) квалификация, тяжесть труда, вредность труда, ответственность работника
- в) требования к умственным качествам, сложность труда, условия труда
- г) профессионализм, сложность труда, условия труда

14. Квалификационная характеристика руководителя, специалиста, служащего может быть использована:
- а) для подбора и расстановки персонала
 - б) для проведения аттестации
 - в) для разработки приемочных испытаний
 - г) для всех вышеизложенных случаев
15. «Психограмма» — это:
- а) вид энцефалограммы
 - б) профиль личности
 - в) часть профессиограммы.
 - г) график роста проффесионализма
16. Адаптация нового работника происходит в следующих направлениях:
- а) профессиональном, психофизиологическом, социально-психологическом
 - б) морально-нравственном, политическом, социокультурном
 - в) санитарно-гигиеническом, эстетическом, научно-техническом
 - г) политическом, социокультурном, , социально-психологическом
17. Новые работники:
- а) способствуют снижению трудовой нагрузки на коллектив, не склонны к увольнениям, не подвержены травматизму
 - б) создают дополнительную нагрузку на технику, создают нагрузку на руководителя, склонны к увольнениям, подвержены травматизму
 - в) не склонны к увольнениям, , подвержены травматизму
 - г) создают дополнительную нагрузку на технику, не склонны к увольнениям, не подвержены травматизму
18. Наиболее эффективная форма работы с новичками — это:
- а) ознакомление с особенностями организации, ее производством, культурой, условиями и режимом труда и отдыха, оперативная и доброжелательная реакция на жалобы
 - б) наставничество, особое внимание руководства, предоставление возможности обратной связи с руководством
 - в) мониторинг прохождения адаптации, участие новичка в совместных мероприятиях коллектива
 - г) все вышеизложенное в комплексе
19. Для какой категории работников адекватна косвенно-сдельная оплата труда:
- а) для производственных рабочих
 - б) для специалистов
 - в) для вспомогательных рабочих
 - г) для руководителей.
20. Бестарифные системы оплаты труда — это:
- а) система распределения фонда оплаты труда по коэффициенту стоимости труда, трудовому рейтингу, вилке соотношений оплаты труда разного качества
 - б) оплата работникам, находящимся за пределами тарифной сетки
 - в) повременная оплата труда
 - г) система распределения фонда оплаты труда по тарифам
21. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:
- а) общие положения;
 - б) обязанности работника;
 - в) обязательства и ответственность администрации;
 - г) режим рабочего времени.
22. Современное деление персонала организации включает:
- а) рабочие основные, специалисты;

- б) рабочие вспомогательные охрана;
 - в) рабочие, включая учеников;
 - г) служащие; младший обслуживающий персонал;
23. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на ...
- а) ведущих, главных, ведомых;
 - б) ИТР, канцелярских работников;
 - в) старших, главных, ведущих;
 - г) постоянных, сезонных, временных;
24. Квалификация работников — это совокупность ...
- а) знаний;
 - б) теории;
 - в) целеустремленности;
 - г) умений;
25. Вам необходимо получить надежные данные о личностных качествах претендента. Какой метод самый надежный (валидный)?
- а) использование батареи тестов
 - б) применение широкого экспертного опроса-интервью
 - в) проведение формализованного интервью
 - г) ассесмент-центр
26. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как ...
- а) распорядительные воздействия
 - б) организационные воздействия;
 - в) материальные поощрения и взыскания;
 - г) дисциплинарная ответственность;
27. Какую информацию следует получить и принять во внимание при отборе претендента на должность руководителя подразделения:
- а) послужной список претендента
 - б) анализ ситуации в коллективе, где требуется руководитель
 - в) мнение работников подразделения, в котором раньше работал претендент
 - г) все ответы верны
28. Для расчета численности различных групп персонала используются разные нормативы. Численность производственных рабочих определяется на основании:
- а) норм времени
 - б) норм выработки
 - в) норм обслуживания
 - г) любых из перечисленных, в зависимости от содержания труда и имеющихся норм
29. Политика в области персонала — это:
- а) подбор и расстановка персонала,
 - б) процесс социального управления производственным коллективом,
 - в) система целей, принципов, критериев, форм, методов работы с персоналом, связанных с восприятием персонала (цели работы с персоналом и пути их достижения)
 - г) нет верного ответа
30. В своей деятельности специалист по управлению персоналом может пользоваться программными средствами:
- а) Майкрософт Офис
 - б) БОСС-Референт
 - в) 1-с бухгалтерия
 - г) любым из перечисленных и в любом сочетании

6.2. Контрольные задания

Задача 1

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.

Задача 2

Собственник предприятия выделил 88 ден. ед. на поощрение 3-х работников и решил распределить эти средства обратно пропорционально количеству потраченного рабочего времени. Сколько ден. ед. получит каждый работник, если один из них потратил 3 часа, второй – 25/16 часов, третий – 5 часов?

Задача 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.

Задача 4

Определите необходимое количество рабочих мест контролеров-кассиров для магазина «Универмаг» торговой площадью 1500 кв. м на основании следующих данных:

максимальное число покупателей в час – 720 чел.;

на одного покупателя в среднем приходится 5 товарных единиц;

время регистрации кассовым суммирующим аппаратом одного товара – 1 сек.;

время, затрачиваемое на обслуживание одного покупателя (считывание цен, получение денег, выдачу сдачи и пр.) – 30 сек.;

коэффициент использования рабочего времени кассира – 0,85.

Задача 5

Месячный оклад начальника отдела кадров фирмы составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику отработал 20 дней: 3 дня исполнял государственные обязанности с сохранением средней заработной платы. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику, размер премии составляет 25% оклада.

Задача 6

На обработку детали затрачивали 19 мин; после пересмотра норму времени установили на уровне 16 мин.

На сколько процентов снизилась трудоемкость работ и повысилась производительность?

Задача 7

Бригада в составе 20 чел. отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 7 тыс. изделий. Норма выработки при этом была выполнена на 102,3%. В следующем месяце предусматривается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 4%. Определить, какова была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в прошлом месяце; сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и как при этом изменится плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

Задача 8

Используя следующие данные, необходимо рассчитать величину рабочей силы и официальный уровень безработицы. Все население составляет 500 человек:

120 чел. – дети до 16 лет и люди, находящиеся в психиатрических больницах и исправительных учреждениях;

150 чел. – выбыли из состава рабочей силы;

23 чел. – безработные;

10 чел. – рабочие, занятые неполный рабочий день.

Задача 9

Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

Задача 10

На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания. Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи.

Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, ч	Количество операций за смену
Загрузка агрегата	0,02	60
Контроль рабочего процесса	0,08	120
Выгрузка агрегата	0,03	60

Количество агрегатов - 8.
Режим работы агрегатов - двухсменный.
Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, - 8.
Количество агрегатов, работающих во 2-ю смену, - 4.
Полезный фонд времени одного работника за смену - 7 ч.
Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата - 1,4 часа.
Коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,15.

6.3. Комплект билетов

ОГАУ – СМК – 4.1-09

ФГБОУ ВО «ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономической теории и управления

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Дисциплина Б1.В.14 Управление персоналом

Билет №1

1. Предмет, цели и задачи управления персоналом. (10 баллов)
2. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. (10 баллов)
3. Задача. (5 баллов)

Утверждено на заседании кафедры _____ 20__ г., протокол №__

Зав. кафедрой, профессор

Составил, доцент

Безверхая О.Н.

Залозный И.В.

Разработал(и):



И.В. Залозный