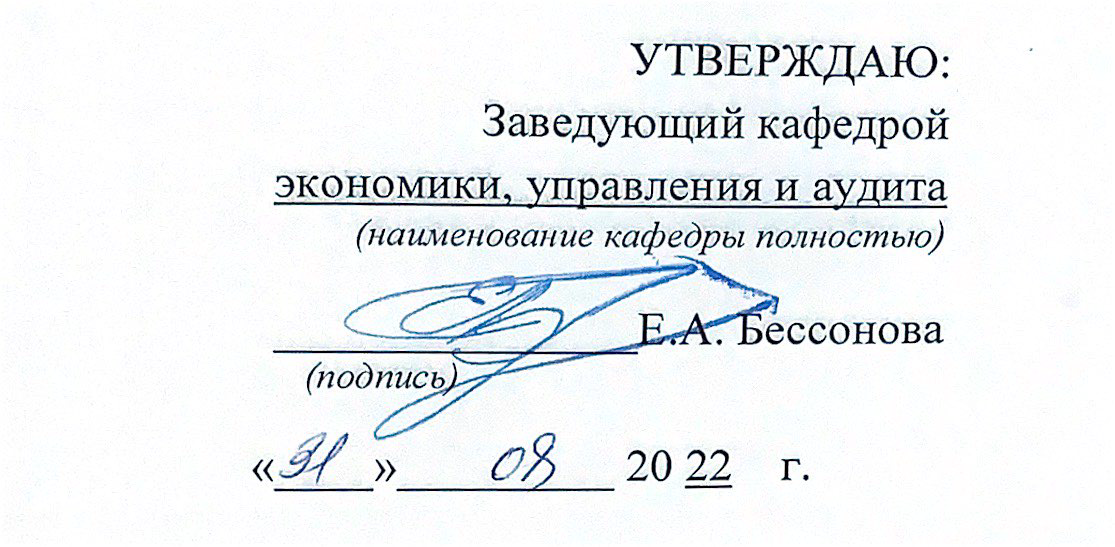
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости

и промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине

Управление персоналом строительной организации

*(наименование дисциплины)*

38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций в строительстве»

*шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки(специальности)*

Курск – 2022

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

***1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ***

**Тема №1. Основы управления персоналом.**

1. Предмет, цель, задачи курса «Управление персоналом строительной организации».

2. Понятие, сущность, значение управление персоналом организации.

3. Взаимодействие дисциплины с другими науками.

4. Методы исследования.

**Тема №2. Система управления трудовыми ресурсами.**

1. Трудовые ресурсы как фактор производства.

2. Рабочая сила и трудовой потенциал предприятия.

3. Рынок труда: сущность, сегмент, виды.

4. Занятость как экономическая категория.

5. Экономическая сущность безработицы, ее виды, задачи, функции.

**Тема №3. Организационное проектирование системы управления персоналом.**

1. Организационное проектирование системы управления персоналом.

2. Методы и принципы построения системы УП.

3. Цель и функции системы УП.

4. Организационная структура системы УП.

5. Принципы проектирования и совершенствования организационных структур управления персоналом, их виды.

6. Методы проектирования и совершенствования организационных структур управления персоналом (ОСУ).

7. Организация труда персонала.

8. Качество трудовой жизни.

9. Характеристика управленческого труда. Кадры управления.

10. Организации труда управленческого персонала: сущность, цели и задачи.

11. Фактор времени. Анализ затрат рабочего времени руководителя.

12. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя.

**Тема №4. Стратегия управления персоналом организации: понятие, принципы, факторы.**

1. Понятие и цели стратегического управления потенциалом.
2. Принципы стратегического управление кадрами.
3. Организационная среда (внешняя, внутренняя).
4. Стратегия организации и её жизненный цикл.
5. Взаимосвязь стратегии организации и управление персоналом.

**Тема №5. Формирование персонала: найм, оценка и отбор, адаптация.**

1. Источники найма персонала в организации.

2. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.

3. Организация процесса отбор персонала.

4. Основные методы профессионального отбора.

5. Основные этапы решения проблемы подбора.

6. Профессиональная и социальная адаптация работников.

**Тема №6.Кадровое планирование персонала в деятельности организации.**

1. Основы кадрового планирования в организации.

2. Оперативный план работы с персоналом.

3. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

4. Планирование производительности труда.

5. Нормирование труда и расчет численности персонала.

**Тема №7.Мотивация и стимулирование труда персонала.**

1. Мотивация: суть, теории мотивации.

2. Стимулирование и мотивация труда работников.

3. Методы мотивации и виды стимулирования.

4. Понятие, функции заработной платы.

5. Системы оплаты труда, её виды.

6. Фонд оплаты труда.

7. Новые системы материальной мотивации.

8. Социальные выплаты и льготы.

9. Контроль мотивации в управлении персоналом, их виды и функции.

**Тема №8.Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.**

1. Виды карьеры.

2. Планирование и контроль карьеры.

3. Этапы карьеры.

4. Система служебно-профессиональным продвижением.

5. Работа с кадровым резервом.

6. Развитие человеческих ресурсов.

7. Регулирование трудовых отношений. 8. Развитие персонала: цели, формы и методы.

9. Управление карьерой работников.

10. Современная организация как обучающаяся организация.

**Тема №9.Управление конфликтами в организации.**

1. Виды, причины, этапы и фазы конфликтов.

2. Модели поведения и типы конфликтных личностей.

3. Управление поведением.

4. Технологии управления конфликтами.

***Шкала оценивания:*** *5-б*алльная.

***Критерии оценивания:***

**5 баллов** (или оценка **«отлично»)** выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**4 балла** (или оценка **«хорошо»)** выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**3 балла** (или оценка **«удовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**2 балла** (или оценка **«неудовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

***1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ***

**Тема №3. Организационное проектирование системы управления персоналом.**

1. Задание в закрытой форме:

*1. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:*

а) Управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управление человеческим капиталом*;*

б) Управление персоналом, управление кадрами, управление человеком;

в) Менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком;

г) Управление кадрами, управление персоналом.

2. Задание в открытой форме:

*1. Организационное проектирование системы управления персоналом - это*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Задание на установление правильной последовательности:

*1. Определите верную последовательность основных этапов анализа использования рабочего времени на единицу продукции. Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Подготовительно-заключительное время;

б) Вспомогательное время;

в) Основное время; основное время;

г) Время обслуживания рабочего времени;

д) Время на отдых и личные надобности.

4. Задание на установление соответствия:

*1. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Методы построения СУП-это | А) разработка рабочей документации, необходимой для внедрения системы управления документально, необходимая для проведения приёмо-отдаточных работ. |
| 2) Цель рабочего проекта - это | Б) процесс разработки проекта организации производственных систем и систем управления. |
| 3)Организационное проектирование-это | В) выработанный наукой и практикой инструментарий, изучение постоянной деятельности системы и обоснование, формирование новой системы. |

**Тема №5. Формирование персонала: найм, оценка и отбор, адаптация.**

1. Задание в закрытой форме:

*1. Движение персонала не включает*:

а) перемещение на равноценное рабочее место;

б) понижение в должности;

в) повышение должности, квалификации;

г) увольнение по различным причинам.

2. Задание в открытой форме:

*1. Отбор персонала –это:*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Задание на установление правильной последовательности:

*1. Установите последовательность основных работ по формированию кадрового резерва.Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

а) Оценка деловых и личностных качеств кандидатов;

б) Определение кандидатов, включаемых в резерв;

в) Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;

г) Составление и утверждение списка кандидатов, включённых в резерв.

4. Задание на установление соответствия:

*1. Установите соответствие между логистической технологией и базовой логистической подсистемой. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Оценка качества набранных работников (в %) рассчитывается следующим образом: | а) Кn=Кэ х Кр |
| 2) Оценка степени рациональности использования рабочего времени | б) Кэ = Р / Р+ П =Ф – П / Ф =1 – П / Ф |
| 3)Коэффициент эффективности использования затрат времени: | в) Кн =( Рs + Пр +Ор): Ч |

**Тема №7. Мотивация и стимулирование труда персонала.**

1. Задание в закрытой форме:

*1. Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются:*

а) ЕТКС; должностные инструкции, тарифные сетки, коэффициенты доплат;

б)тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции;

в) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты;

г) тарифные сетки, тарифные ставки; должностные инструкции.

2. Задание в открытой форме:

*1. Мотивация это —\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Задание на установление правильной последовательности:

*1. Определите верную последовательность структуры фонда оплаты труда. Напишите через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Дополнительной заработной платы;

б) Основной заработной платы;

в) Материального стимулирования;

г) Премии.

4. Задание на установление соответствия:

*1. Установите соответствие характеристик основных методов мотивации.Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Приспособление – | а) в виде материального и нематериального стимулирования хорошего труда. |
| 2) Принуждение – | б) ценности и цели работника, совпадающие или близки к ценностям организации, достигается это путём воспитания, обучения и создания благоприятного климата. |
| 3) Вознаграждение - | в) основано, на страхе подвергнуться наказанию, увольнение, штраф, перевод на низкооплачиваемую работу. |
| 4)Солидарность – | г) оказание влияния на цели и задачи предприятия путём частичное приспособление работника к менеджерам высшего и среднего уровней. |

**Тема №9. Управление конфликтами в организации.**

1. Задание в закрытой форме:

*1. Качество норм труда при аудите определяется:*

a) уровнем трудовой дисциплины;

б) характером выполняемой работы;

в) степенью выполнения и перевыполнения норм труда;

г) отношением работников к труду;

д) объемом выпускаемой продукции.

2. Задание в открытой форме:

*1. Производственный конфликт — это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Задание на установление правильной последовательности:

*1. Определите верную последовательность основных этаповконфликтов.Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) «Возникновение и психологическая подготовка к урегулированию конфликта» зарождается конфликт, выявляются мотивы конфликтующих сторон;

б) «Процесс урегулирования конфликта» происходит реализация разработанных вариантов урегулирования конфликта;

в) «Поиски возможных вариантов решения конфликта» конфликтующие стороны осуществляют поиск всевозможных вариантов реальных путей урегулирования конфликта, наиболее подходящих для возникшей ситуации;

г) «Разработка и выбор вариантов решения конфликта» направлен на выбор и разработку наиболее реальных вариантов урегулирования конфликта, приемлемых для обеих противоборствующих сторон;

д) «Определение истинной проблемы, вызвавший конфликт» позволяет вскрыть истинную причину возникновения конфликтов;

е) «Завершение процесса урегулирования конфликта» заканчивается процесс урегулирования конфликта, противоборствующие стороны признают, что конфликт исчерпан, отношения между ними сохраняются.

4. Задание на установление соответствия:

*1. Установите соответствие между моделями поведения личности в конфликтной ситуации (установите соответствие): 1) Конструктивная, 2) Деструктивная, 3) Конформистская. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Конструктивная - | а) - индивид ведёт себя пассивно, склонен к уступкам, непоследователен в оценках, суждениях, поведении, легко соглашается с точкой зрения соперника, уходит от острых вопросов. |
| 2) Деструктивная - | в) - индивид стремиться удалить конфликт, нацелен на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием, доброжелателен к сопернику, открыт и искренен, лаконичен и немногословен в общении. |
| 3) Конформистская - | б) - индивид постоянно стремиться к расширению и обострению конфликта, унижает соперника, негативно отзывается о партнёре, проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, грубо нарушает этику общения. |

***Шкала оценивания***: 5-балльная.

***Критерии оценивания:***

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 1 балл, не выполнено – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

4 **баллов** соответствуют оценке **«отлично»**;

3 **баллов** – оценке **«хорошо»;**

2 **баллов** – оценке **«удовлетворительно»;**

1 **баллов и менее** – оценке «**неудовлетворительно».**

***1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ***

**Перечень тем рефератов:**

1. Современные проблемы управления персоналом в организации.

2.Политика государства проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами

3.Безработица как социально-экономическое явление социально-трудовой сферы

4.Миграция и миграционная политика, проводимая в России

5.Международная организация труда, как система регулирования социально-трудовых отношений

6.Система управления занятостью в организации (предприятии)

7.Инспекция по труду и органы содействия занятости их взаимодействие с работодателем

8. Современными технологиями управления персоналом.

9. Структура имиджа организации. Основные способы формирования позитивного имиджа организации.

10. Государственная кадровая политика: принципы, подходы, функци.

11. Нормативно – правовое обеспечение системы управления персоналом.

12.Научно-методическое обеспечение управления персоналом и организационно-экономический механизм формирования кадров.

13. Информационное обеспечение государственной кадровой политики.

14. Методы отбора персонала.

15.Основные источники и методы подбора персонала.

16.Процедура отбора кандидатов на должность.

17.Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов на работу.

18. Планирование персонала как исходный этап кадрового менеджмента.

19.Особенности определения потребности в персонале на тактическом и стратегическом уровнях.

20. Коллективное и индивидуальное планирование: временные параметры, содержание и характер. Сферы планирования.

21. Отечественный и зарубежный опыт работы с увольняющимися сотрудниками, с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста.

22. Современные методы развития мотивации и стимулирования труда персонала организации.

23. Сравнительный анализ системы стимулирования труда персонала высокоразвитых стран и России.

24. Профессиональная карьера:этапы развития, планирование, персонограмма.

25. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

26. Система управления подготовкой руководящих кадров.

27. Подбор и назначение на должность руководящих кадров в органах государственного управления.

28. Конфликты между руководителем и работниками: причины возникновения.

29. Межличностные конфликты внутри колликтива работников.

***Шкала оценивания:*** 5-балльная.

***Критерии оценивания:***

**5 баллов** (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

**4 балла** (или оценка **«хорошо»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

**3 балла** (или оценка **«удовлетворительно»**) выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

**2 балла** (или оценка **«неудовлетворительно»**) выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

**2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

***2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ:***

1. Каково содержание понятия «трудовой потенциал»?

а) это занятые в национальной экономике работники;

б) это люди, создающие и потребляющие материальные блага;

в) это количество и качество труда, которым располагает общество.

2. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?

а) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества;

б) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени общества;

в) численность безработных в стране;

г) численность экономически активного населения.

3. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

4. Каковы возрастные границы трудовых ресурсов в России?

а) мужчины – 18-65 лет, женщины – 18-60 лет;

б) мужчины – 16–65 лет, женщины 16–60 лет;

в) мужчины и женщины – 16-60 лет;

г) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 года.

5. Каков главный источник пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России?

а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;

б) молодежь, входящая в рабочий возраст;

в) мигранты;

г) высвобождающиеся работники.

6. Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

а) переподготовка;

б) первоначальная подготовка;

в) обучение вторым и смежным профессиям;

г) повышение квалификации;

д) получение высшего профессионального образования.

7. В государстве имеет место полная занятость населения, когда:

а) отсутствует безработица;

б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;

в) заняты все имеющиеся рабочие места;

г) безработица соответствует естественному уровню.

8. Субъектами рынка труда являются:

а) занятые и безработные;

б) спрос и предложение рабочей силы;

в) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство.

9. Экономически активное население включает в себя:

а) занятых и зарегистрированных безработных;

б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

в) занятых и безработных, ищущих работу.

10. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных?

а) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;

б) не имеет работы и заработка;

в) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;

г) занимается поиском работы;

д) готов приступить к работе.

11. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение общего числа …

а) безработных к численности трудовых ресурсов;

б) безработных к численности экономически активного населения;

в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;

г) безработных к численности занятого населения.

12. Какая из характеристик рынка труда стала важнейшим критерием эффективности экономики современного государства?

а) сегментация;

б) ориентация на внешний рынок труда;

в) ориентация на внутренний рынок труда;

г) гибкость;

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

13. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

а) социальное страхование безработных;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

14. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства к …

а) стоимости основных фондов предприятия;

б) численности промышленно-производственного персонала;

в) стоимости основных и оборотных фондов.

15. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки, если:

а) ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) улучшается использование рабочего времени в течение смены.

16. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

а) трудоемкость увеличивается;

б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

в) трудоемкость остается неизменной.

17. Заработная плата – это доход, получаемый:

а) от ведения собственного бизнеса;

б) от продажи результатов своего труда;

в) от продажи рабочей силы на рынке труда.

18. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается:

а) Министерством труда и социального развития РФ;

б) Министерством финансов;

в) законодательно;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.);

д) на договорной основе.

19. Какие элементы не относятся к системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т. п.)?

а) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы;

б) нормирование труда;

в) тарифная система оплаты труда;

г) формы оплаты труда и их разновидности (системы).

20. Тарифная ставка – это:

а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.

21. Сдельная расценка – это:

а) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;

б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);

в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).

22. Определение уровня бедности в России базируется на концепции:

а) относительной бедности;

б) абсолютной бедности;

в) субъективной концепции бедности.

23. К какой группе показателей уровня жизни относятся демографические показатели?

а) прямые;

б) косвенные;

в) микропоказатели.

24. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:

а) уровень потребления основных продуктов питания;

б) ожидаемую продолжительность жизни;

в) уровень образованности населения;

г) среднедушевой валовой внутренний продукт.

25. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

а) обязательные платежи и сборы;

б) питание;

в) непродовольственные товары и услуги;

г) содержание иждивенцев.

26. Для характеристики качества жизни используются:

а) объективные и субъективные индикаторы;

б) субъективные индикаторы;

в) объективные индикаторы.

27. Управление персоналом - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

28. Показатель численности работников, списочного состава на определенное число или дату – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

29.Организационное проектирование СУП –это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

30. Человеческий фактор – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

31. Научнаяорганизация труда –это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

32. Управление производительностью труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

33. Концепция УП – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

34. Технология УП – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

35. Принципы управления персоналом – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

36. Подсистема линейного руководства– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

37. Административный метод –это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

38.Экономические методы – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

39.Социально-психологические методы –это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

40.*Определите верную последовательность основных этапов анализа использования рабочего времени на единицу продукции. Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Подготовительно-заключительное время;

б) Вспомогательное время;

в) Основное время; основное время;

г) Время обслуживания рабочего времени;

д) Время на отдых и личные надобности.

*41. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Методы построения СУП-это | А) разработка рабочей документации, необходимой для внедрения системы управления документально, необходимая для проведения приёмо-отдаточных работ. |
| 2) Цель рабочего проекта - это | Б) процесс разработки проекта организации производственных систем и систем управления. |
| 3)Организационное проектирование-это | В) выработанный наукой и практикой инструментарий, изучение постоянной деятельности системы и обоснование, формирование новой системы. |

42.*Установите соответствие между моделями поведения личности в конфликтной ситуации (установите соответствие): 1) Конструктивная, 2) Деструктивная, 3) Конформистская. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Конструктивная - | а) - индивид ведёт себя пассивно, склонен к уступкам, непоследователен в оценках, суждениях, поведении, легко соглашается с точкой зрения соперника, уходит от острых вопросов. |
| 2) Деструктивная - | в) - индивид стремиться удалить конфликт, нацелен на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием, доброжелателен к сопернику, открыт и искренен, лаконичен и немногословен в общении. |
| 3) Конформистская - | б) - индивид постоянно стремиться к расширению и обострению конфликта, унижает соперника, негативно отзывается о партнёре, проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, грубо нарушает этику общения. |

43.*Определите верную последовательность основных этаповконфликтов.Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) «Возникновение и психологическая подготовка к урегулированию конфликта» зарождается конфликт, выявляются мотивы конфликтующих сторон;

б) «Процесс урегулирования конфликта» происходит реализация разработанных вариантов урегулирования конфликта;

в) «Поиски возможных вариантов решения конфликта» конфликтующие стороны осуществляют поиск всевозможных вариантов реальных путей урегулирования конфликта, наиболее подходящих для возникшей ситуации;

г) «Разработка и выбор вариантов решения конфликта» направлен на выбор и разработку наиболее реальных вариантов урегулирования конфликта, приемлемых для обеих противоборствующих сторон;

д) «Определение истинной проблемы, вызвавший конфликт» позволяет вскрыть истинную причину возникновения конфликтов;

е) «Завершение процесса урегулирования конфликта» заканчивается процесс урегулирования конфликта, противоборствующие стороны признают, что конфликт исчерпан, отношения между ними сохраняются.

44.*Определите верную последовательность основных этаповконфликтов.Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) «Возникновение и психологическая подготовка к урегулированию конфликта» зарождается конфликт, выявляются мотивы конфликтующих сторон;

б) «Процесс урегулирования конфликта» происходит реализация разработанных вариантов урегулирования конфликта;

в) «Поиски возможных вариантов решения конфликта» конфликтующие стороны осуществляют поиск всевозможных вариантов реальных путей урегулирования конфликта, наиболее подходящих для возникшей ситуации;

г) «Разработка и выбор вариантов решения конфликта» направлен на выбор и разработку наиболее реальных вариантов урегулирования конфликта, приемлемых для обеих противоборствующих сторон;

д) «Определение истинной проблемы, вызвавший конфликт» позволяет вскрыть истинную причину возникновения конфликтов;

е) «Завершение процесса урегулирования конфликта» заканчивается процесс урегулирования конфликта, противоборствующие стороны признают, что конфликт исчерпан, отношения между ними сохраняются.

45**.***Определите верную последовательность структуры фонда оплаты труда. Напишите через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Дополнительной заработной платы;

б) Основной заработной платы;

в) Материального стимулирования;

г) Премии.

46.*Установите соответствие между логистической технологией и базовой логистической подсистемой. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Оценка качества набранных работников (в %) рассчитывается следующим образом: | а) Кn=Кэ х Кр |
| 2) Оценка степени рациональности использования рабочего времени | б) Кэ = Р / Р+ П =Ф – П / Ф =1 – П / Ф |
| 3)Коэффициент эффективности использования затрат времени: | в) Кн =( Рs + Пр +Ор): Ч |

47. *Установите соответствие между логистической технологией и базовой логистической подсистемой. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Оценка качества набранных работников (в %) рассчитывается следующим образом: | а) Кn=Кэ х Кр |
| 2) Оценка степени рациональности использования рабочего времени | б) Кэ = Р / Р+ П =Ф – П / Ф =1 – П / Ф |
| 3)Коэффициент эффективности использования затрат времени: | в) Кн =( Рs + Пр +Ор): Ч |

48. *Установите последовательность основных работ по формированию кадрового резерва.Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

а) Оценка деловых и личностных качеств кандидатов;

б) Определение кандидатов, включаемых в резерв;

в) Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров;

г) Составление и утверждение списка кандидатов, включённых в резерв.

49. *Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Методы построения СУП-это | А) разработка рабочей документации, необходимой для внедрения системы управления документально, необходимая для проведения приёмо-отдаточных работ. |
| 2) Цель рабочего проекта - это | Б) процесс разработки проекта организации производственных систем и систем управления. |
| 3)Организационное проектирование-это | В) выработанный наукой и практикой инструментарий, изучение постоянной деятельности системы и обоснование, формирование новой системы. |

50.*Определите верную последовательность основных этапов анализа использования рабочего времени на единицу продукции. Обозначьте номера этапов в последовательности и впишите их через запятую* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Подготовительно-заключительное время;

б) Вспомогательное время;

в) Основное время; основное время;

г) Время обслуживания рабочего времени;

д) Время на отдых и личные надобности.

**Шкала оценивания результатов тестирования:** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

|  |  |
| --- | --- |
| *Сумма баллов по 100-балльной шкале* | *Оценка по дихотомической шкале* |
| 100–50 | зачтено |
| 49 и менее | не зачтено |

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

|  |  |
| --- | --- |
| *Сумма баллов по 100-балльной шкале* | *Оценка по 5-балльной шкале* |
| 100–85 | отлично |
| 84–70 | хорошо |
| 69–50 | удовлетворительно |
| 49 и менее | неудовлетворительно |

***Критерии оценивания результатов тестирования:***

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

***2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ***

*Компетентностно-ориентированная задача № 1.*

***Условиеситуационнойзадачи:***

Два года назад крупная российская компания, специализирующаяся на оптовой и розничной торговле бытовой техникой, имеющая множество филиалов по всей стране, планировала открыть магазин и оптовый склад в одном из областных центров средней полосы России. На перспективность этого проекта указывали, по мнению руководства компаний, следующие обстоятельства:

- наличие только одного сильного конкурента в исследуемом сегменте регионального рынка;

- удобное географическое положение и развитая сеть транспортных коммуникаций;

- политика администрация области, направленная на привлечение инвестиций в регион;

- рынок труда с низким уровнем регистрируемой безработицей;

- несколько вузов и колледжей, ведущих подготовку специалистов по экономическим специальностям.

Первый этап проекта был реализован в запланированном режиме: вовремя были построены и оснащены всем необходимым оборудованием здания торгового центра и склада, шел набор персонала, открытие магазина прошло очень успешно – в первую же неделю работы был выполнен план продаж на месяц. В целом ситуация складывалась весьма благоприятно.

Однако уже к концу первого года стали очевидными несколько проблем, заставивших руководство филиала с предельным вниманием подключиться к их решению. Во-первых, резко увеличилась текучесть персонала, при этом нередко люди уходили, не проработав и полугода. Во-вторых, оказалось, что найти замену этим сотрудникам не так-то легко - спрос на продавцов и складских работников превышал предложение в 1,5 раза, так что даже выпускники специализированных учебных заведений, не имеющие опыта, работали практически сразу же трудоустраивались, предпочитая при этом местные торговые предприятия. Ситуация становилась угрожающей.

Директор филиала поручил кадровой службе исследовать причины и разработать программу стабилизации персонала. Проведенный анализ показал, что в числе причин своего ухода продавцы называли неудовлетворительный размер заработной платы и отсутствие льгот, а работники склада – ещё и тяжелые условия труда. Изучив ситуацию с заработной платой на рынке труда, специалисты обнаружили удивительный факт: уровень оплаты по всем категориям персонала, где наблюдалась максимальная текучесть, практически не отличалась от конкурентов.

***Дополнительная информация***:

1. заработная плата работников компании имеет две составляющие: оклад для всех категорий исполнительного персонала одинаков и равен федеральному МРОТ; премия, зависящая от итогов работы филиала и составляющая до 100% от оклада, а также бонусов, зависящих от объема личных продаж, выплачиваемых продавцам за счёт средств предприятия – изготовителей той или иной бытовой техники по программам продвижения товаров на рынке.
2. В компании применяются система штрафов, назначение которой состоит в том, чтобы наказывать нарушителей трудовой дисциплины за опоздания,
3. Обучение работников проводиться при приеме на работу, в том числе обучение технике безопасности.
4. Для продавцов предусмотрены три квалификационные категории: продавец-стажер, которую занимает новый сотрудник в течение 6 мес. после приема на работу; по истечении этого срока проводиться аттестация и при воровство, поломку оборудования, появление на рабочем месте без корпоративной формы, использование собственности компании в личных целях и др.положительных результатах сотрудник назначается на должность на должность продавца-консультанта; через два года после очередной аттестации он может занять должность старшего продавца-консультанта. Для каждой квалификационной категории предусмотрены доплаты и надбавки – 10% от оклада за стаж работы, начиная с первого года работы в компании; за квалификацию – ещё 10% начисляются после аттестации.

***ВОПРОСЫ:***

1. Какие региональные факторы не учло руководство компании при реализации проекта?
2. Как ситуация на региональном рынке труда повлияла на деятельность филиала?
3. Определите, в какой степени правомерны реализуемые в компании подходы к управлению персоналом в области оплаты труда, обучения и продвижения.
4. Предложите свой вариант программы стабилизации персонала для этой компании.

*Компетентностно-ориентированная задача № 2.*

**Кейс:** Один из самостоятельных отделов компании должен стать частью более крупного. Руководитель и сотрудники поглощаемого отдела весьма квалифицированы и самостоятельны. Когда им было объявлено о слиянии, несколько человек, включая руководителя, продемонстрировали явную демотивацию. Вы понимаете, что они начнут искать новую работу, а это негативно отразится на бизнесе.

Вопросы:

1. Какие проблемы в области управления персоналом существуют в организации?

2. Какие ошибки уже были допущены?

3. Как бы вы предложили решить проблему с самого начала?

4. Как можно исправить ситуацию?

*Компетентностно-ориентированная задача № 3*

**Кейс:**Руководителем крупной швейной фабрики с численностью персонала 1150 человек с устойчивым финансовым положением и конкурентоспособной продукцией определены генеральная цель службы управления персоналом и общая стратегия управления персоналом. *Генеральная цель службы управления персоналом* – своевременное и достаточное обеспечение предприятия трудовым потенциалом высокого качества. *Общая стратегия управления персоналом* – повышение эффективности реализации и конкурентоспособности трудового потенциала (ТП) предприятия путем активизации использования имеющихся и создания перспективных возможностей реализации ТП, снижение удельной себестоимости развития персонала, активного привлечения молодых специалистов.

С учетом общей стратегии управления персоналом в таблице 1 приведены качественные характеристики долгосрочных целей по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализации ТП, развитие ТП.

Постановка задачи:

Разработайте организационно-экономические мероприятия, реализация которых позволит достичь долгосрочные цели по направлениям деятельности службы управления: обеспечение персоналом, реализация ТП, развитие ТП. Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Направления деятельности службы управления персоналом | | |
| Обеспечение персоналом | Реализация ТП | Развитие ТП |
| Долгосрочные цели | Ограниченный наем персонала; «омоложение» трудового коллектива | Активизация использования имеющегося потенциала; повышение производительности труда: совершенствование технологий реализации трудового потенциала | Концентрация профессионально квалификационного развития на возможностях предприятия; повышение значимости факторов: «социальный статус персонала» и «корпоративная культура» |
| Качественные характеристики целей | Обеспечить наем высоко квалифицированного персонала в возрасте до 35 лет по категориям, имеющим перспективные и текущие потребности | Разработать и внедрить в основном производстве систему «Внутренний рынок персонала». Обеспечить эффективное функционирование системы «Стратегическое управление персоналом предприятия». Внедрить в практику управления персоналом комплекс методов, стимулирующих повышение квалификации и самообразование персонала; применение «положительных» моделей производственного поведения | Обеспечить профессионально-квалификационное развитие персонала на базе учебного центра предприятия и путем «мультипликации знаний». Разработать и приступить к 2012 г. к реализации программы «Развитие корпоративной культуры предприятия». Сформировать до июля 2012. комплекс мер по повышению социального статуса персонала и имиджа предприятия и приступить к их реализации в III квартале 2012. |
| Организационно-экономические меро-приятия |  |  |  |

*Компетентностно-ориентированная задача № 4.*

*Исходные данные:*Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

*Постановка задачи:* а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

*Компетентностно-ориентированная задача № 5.*

*Исходные данные:*Фактический валовой национальный продукт (ВНП)составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%.

*Постановка задачи.* Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

*Компетентностно-ориентированная задача № 6*

*Исходные данные и постановка задачи:*Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпушено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

*Компетентностно-ориентированная задача № 7.*

*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.

*Компетентностно-ориентированная задача № 8.*

*Исходные данные и постановка задачи:* 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.

Методические указания

Для расчета численности персонала по нормам обслуживания используется следующая формула:



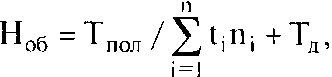
где Чагр - число агрегатов;

Кзагр - коэффициент загрузки;

Ноб - норма обслуживания;

Кn - коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

В свою очередь, норма обслуживания рассчитывается следующим образом;



где Тпол - полезный фонд времени одного работника за день или смену;

n - количество видов работ по обслуживанию агрегата;

t - время, необходимое на выполнение одной операции по i-му виду работ;

ni - количество операций по i-му виду работ, выполняемое за один рабочий день или смену;

Тд - время выполнения дополнительных работ по обслуживанию агрегата, не включаемых в ti*.*

Коэффициент загрузки рассчитывается при неодносменном режиме работы:



гдеNобщ - общее суммарное количество работающих агрегатов за определенный период, включая все смены работы;

Nmax - количество работающих агрегатов за тот же период в наиболее загруженную смену.

Последовательность расчетов по имеющимся исходным данным приведена ниже.

1. Расчет суммарного времени на обслуживание агрегата:

Tсум = (t1n1) + (t2n2) + (t3n3) + Tд.

2. Расчет нормы обслуживания:

Ноб = Tпол / Tсум.

3. Определение коэффициента загрузки по формуле (2).

4. Определение расчетной численности персонала по обслуживанию агрегатов по формуле (1).

*Компетентностно-ориентированная задача № 9.*

*Исходные данные и постановка задачи:*На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Вид работы А** | **Вид работы Б** |
| Трудоемкость изделия, ч |  |  |
| изделие 1 | 0,8 | 0,5 |
| изделие 2 | 0,3 | 0,4 |
| Производственная программа, шт. |  |  |
| изделие 1 | 1000 | 1000 |
| изделие 2 | 1200 | 1200 |
| Время для изменения остатка |  |  |
| незавершенного производства, ч |  |  |
| изделие 1 | 100 | 150 |
| изделие 2 | 170 | 120 |
| Планируемый процент выполнения норм, % | 104 | 105 |
| Полезный фонд времени одного работника, ч | 432,5 | 432,5 |

**Методические указания:**

Формула для расчета численности производственного персонала по методу трудоемкости выглядит так:

Чпер**=** Тпр / Тпф,

где Тпф - полезный фонд времени одного работника;

Тпр - время, необходимое для выполнения производственной программы.



где n - количество номенклатурных позиций изделий в производственной программе;

Ni- количество изделий i-й номенклатурной позиции;

Ti - трудоемкость процесса изготовления изделия i-й номенклатурной позиции;

Тн.п.i - время, необходимое для изменения величины незавершенного производства в соответствии с производственным циклом изделий i-й номенклатурной позиции;

Кв - коэффициент выполнения норм времени.

Численность производственного персонала рассчитывается по имеющимся исходным данным в такой последовательности.

1. Определение трудоемкости производственной программы по изделиям:

2. Определение общей трудоемкости валовой продукции по программе для обоих изделий:

Тобщ. = N1T1 + N2T2 + Nн.п.1 + Tн.п.2.

3. Расчет времени, необходимого для выполнения производственной программы:

Tпр = Tобщ. / Kв.

4. Определение расчетной численности производственного персонала:

Чпер = Tпр/ Tпф.

*Компетентностно-ориентированная задача № 10*

**Кейс 1:** Джон Смит является директором киевского филиала многонациональной фармацевтической компании. Филиал был образован на базе местного завода, приобретенного компанией. Один из приоритетов Джона создание системы управления персоналом. Его компания известна в мире как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами психологического тестирования, платы за знания, 360-градусной аттестации.

Работая в течение двух недель с восьми утра до девяти вечера Джон Смит пытался изучить систему управления персоналом, существующую на заводе. Однако его титанические усилия привели к весьма скромному результату оказалось, что завод практическим имел формальных (закрепленных в процедурах) методов управления человеческими ресурсами, а те немногие, что существовали кардинально отличались от представлений Смита о современном управлении персоналом. Джон выяснил, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, на заводе не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Заводские рабочие получают сдельную заработную плату, а сотрудники администрации должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% оклада. Фактический размер премии определяется директором завода и для 95% сотрудников составляет. 40% оклада. Индексация заработной платы производится по решению директора в тот момент, когда, по его словам, "ждать больше нельзя".

Во время бесед с руководителями завода, терпящим значительные убытки, Джон попытался поднять тему изменений в области управления персоналом, однако поддержки не получил его собеседники предпочитали обсуждать передачу технологии, предлагая "оставить все как есть до лучших времен" в области управления персоналом, выдвигая в качестве основною аргумента "особые местные условия". Обсуждая ситуацию на заводе с французским коллегой из другой компании, работающим в Киеве уже два года, Смит получил похожий совет "не ввязываться в безнадежное дело".

Вопросы:

1. Существует ли в данной ситуации потребность в изменении систем управления персоналом?

2. Чем объясняется позиция руководителей завода?

3. Что может сделать в данной ситуации Джон Смит?

4. Предложите систему управления персоналом для данной организации и план по ее внедрению.

**Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

|  |  |
| --- | --- |
| *Сумма баллов по 100-балльной шкале* | *Оценка по дихотомической шкале* |
| 100–50 | зачтено |
| 49 и менее | не зачтено |

***Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:***

**6-5 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

**4-3 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

**2-1 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

**0 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.