МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет



ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости

и промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине

Управление персоналом организации (продвинутый уровень)

*(наименование дисциплины)*

38.04.03«Управление персоналом», направленность « Управление персоналом организации»

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

Курск – 2022

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

#  1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1 «Тема 1 Основы управления персоналом организации »

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

2. Понятие, сущность, значение «Управление персоналом» и взаимодействие с другими науками.

3.Методы исследования.

Тема 2 «Человеческие ресурсы как интегральный компонент общего процесса управления»

1. Роль и место человеческих ресурсов в организации.

2. Классификация персонала по функциям, выполняемым в производственном процессе, характеру физической деятельности, сроку работы, принципу участия в технологическом процессе.

 3. Должности и ее разновидности, полномочия и ответственность по должности.

4. Состав персонала: руководители, специалисты, технические исполнители (вспомогательный персонал), их основные функции и управленческие полномочия.

5. Организационная, штатная, функциональная, социальная, ролевая структура персонала.

6. История становления управления человеческими ресурсами.

7. Эволюция взглядов на управление персоналом.

8. Теории управления о роли человека в организации: классические теории, теории человеческих отношений, теории человеческих ресурсов.

9. Традиционные методы управления персоналом, их особенности и недостатки.

10. Основные концепции управления персоналом: экономическая, организационная (административная и социальная), гуманистическая.

11. Экономический подход к управлению персоналом: концепция использования трудовых ресурсов.

12. Органический подход к управлению персоналом: концепция управления персоналом.

13. Функции и подразделение управления персоналом.

Тема 3 «Система управления персоналом»

1. Сущность системы УП, её концепция и принципы, совокупность методов, процедур, технологий и программ.

2. Организационное проектирование системы управления персоналом.

3.Основные элементы системы управления персоналом: субъект управления, объект управления, уровни управления.

4. Методы построения системы УП и методы управления персоналом.

5. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.

6. Современные проблемы формирования системы управления персоналом.

7. Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом. 8. Варианты организационной структуры службы управления персоналом.

9. Задачи кадровых служб на разных стадиях развития организации: стадия становления организации; стадии интенсивного роста; стадии стабильного развития; стадии спада (кризиса).

10.Основные этапы формирования организационной структуры системы управления персоналом.

11.Профессионально-квалификационный и количественный состав службы управления персоналом.

12. Основные роли и полномочия сотрудников службы управления персоналом.

Тема 4 «Стратегии управления персоналом организации»

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.

6. Компоненты стратегии управления человеческими ресурсами: привлечение работников; сокращение персонала; оценка персонала; развитие персонала; вознаграждение; организационная структура и проектирование работ; организационная культура.

7. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами.

8. Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами: стратегия организации; жизненный цикл организации; размер организации; окружающая среда.

9. Типы кадровых стратегий.

10. Сущность и содержание кадрового планирования.

11. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

Тема 5 «Кадровое планирование в организации».

1. Сущность, цели, задачи кадрового планирования.

2. Оперативный план работы с персоналом и его структура.

3. Содержание оперативного плана: потребность, привлечение, высвобождение, использование персонала, планирование обучения, планирование деловой карьеры, планирование расходов на персонал.

Тема 6 «Наем, оценка и отбор персонала в организации»

1. Источники найма персонала для организации.

2. Достоинства и недостатки внешних и внутренних источников подбора.

3. Хэдхантинг – метод прямого поиска кандидатов на вакантные должности.

4. Технология и этика охоты за кандидатами.

5. Интернет-технологии в рекрутинге.

6. Сущность и виды маркетинга персонала.

7. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности: оценка деловых качеств; критерии оценки и отбора.

8. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность: предварительная отборочная беседа; заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность; беседа по найму; тестирование; проверка рекомендаций и послужного списка; медицинский осмотр и принятие предложения о приёме на работу.

9. Эффективность методов подбора.

Тема 7 «Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации»

1. Деловая карьера: понятие, виды, задачи.

2. Планирование и контроль карьеры.

3. Этапы деловой карьеры.

4. Управление деловой карьерой.

5. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации.

6. Принципы формирования и источники кадрового резерва.

7. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов.

8. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.

9. Система служебно-профессионального продвижения.

10. Cлужебно - профессиональное продвижение линейных руководителей.

11. Планирование кадрового резерва.

Тема 8«Управление мотивацией и стимулированием персонала»

1. Понятие, сущность и значение мотивации при управлении персоналом.

2. Управление мотивационным процессом: цели, методы, принципы.

3. Теории мотивации их содержание, взаимосвязь и роль в управлении персоналом. 4. Понятия: потребность, интерес, мотив, установка, ценностные ориентации.

5. Основные мотивационные и жизнеобеспечивающие потребности.

6. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность работой и мотивацию.

7. Взаимодействие понятий: мотив - стимул, мотивирование - стимулирование.

8. Индивидуальная мотивация личности.

9. Разработка программ стимулирования труда.

10. Взаимосвязь основных мотивов с формами стимулирования.

Тема 9«Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации»

1. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.
2. Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности.
3. Критерии оценки.
4. Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала.
5. Ассесмент в оценке персонала.
6. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
7. Деятельность подразделений управления персоналом и её оценка.
8. Методика расчёта экономической эффективности организационных проектов совершенствования системы управления персоналом.
9. Внутренние и внешние показатели.
10. Оценка позитивных изменений в организации.
11. Анализ отрицательных изменений в организации.
12. Критерии оценки социальных результатов.
13. Организационно-кадровый аудит: понятие, задачи.
14. Аудит кадровых процессов.
15. Соответствие кадровых процессов стратегии и целям организации.
16. Аудит структуры организации.
17. Аудит кадрового потенциала.
18. Методы кадрового аудита: методы диагностики; методы обследования; методы анализа; методы формирования; методы внедрения.
19. Затраты на совершенствование системы управления персоналом.

***Шкала оценивания:*** 5 балльная.

***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.

**1 балл** (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 ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1 «Основы управления персоналом организации»

1 Задания в закрытой форме:

*1. Разновидность экспертных методов, которая позволяет анализировать и ранжировать по степени важности сведения в любой области деятельности таким образом, чтобы можно было представить сложное и взаимное соотношение постоянных и переменных факторов, на которых основываются принимаемые решения. Иерархическая модель этой системы строится исходя из принципов дедуктивной логики путем деления проблем на подпроблемы. Какой это метод?:*

а) Событие, работа, критический путь;

б) Событие, работа, резерв времени;

в) Событие, работа, ожидание, зависимость

г) Нет правильного ответа.

1. Задания в открытой форме:

управления персоналом *– это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

1. Задание на установление правильной последовательности:

1. . *Последовательность появления типов организационных структур управления:*

*линейная; дивизиональная; линейно-функциональная; функциональная; матричная:*

а) 3-1-2-4-5;

б) 1-5-3-2-4;

в) 1-4-3-2-5;

г) 5-1-3-2-4.

1. Задание на установление соответствия:

1.Найдите верное утверждение: *Общая концепция и структуризация функционального разделения труда в области управления персонала (УП) выделяет несколько функциональных блоков, определяющих структуру службы управления персоналом:*

а) Определение потребности в персонале, использование персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом;

б) Мотивация результатов труда и поведения персонала, развитие персонала, использование персонала;

в) Определение потребности в персонале, мотивация результатов труда и поведения персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом;

г) Определение потребности в персонале, обеспечение персоналом, развитие персонала, использование персонала, мотивация результатов труда и поведения персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом.

 Тема 2 «Человеческие ресурсы как интегральный компонент общего процесса управления.»

1 Задания в закрытой форме:

*1. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:*

*а)* Руководителей и специалистов;

б) Основной и обслуживающий персонал;

в) Основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;

г) Производственный и управленческий персонал.

2. Задания в открытой форме:

*1. Человеческие ресурсы - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3. Задание на установление правильной последовательности исторической последовательности доктрин в кадровом менеджменте:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) доктрина контрактации индивидуальной ответственности;

б) доктрина научного управления;

в) доктрина командного менеджмента;

г) доктрина человеческих отношений.

4. Задание на установление соответствия: *Принцип единоначалия (Усыновить соответствие):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

а) Отражает, что каждый подчиненный получает распоряжения и отчитывается только перед одним непосредственным начальником;

б) Означает, что права должностного лица должны определяться пропорционально обязанностям и ответственности;

в) Отражает, что ответственность должностного лица не может быть больше той, которая вытекает из его полномочий, но она и не должна быть меньше ее;

г) Определяет, что каждый подчиненный получает распоряжения от вышестоящих начальников, а отчитывается только перед непосредственным начальником.

Тема 3 «Система управления персоналом»

* 1. Задания в закрытой форме:

1. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие подразделения /отделы (укажите какие именно):

а) Отдел кадров;

б) Отдел подготовки кадров;

в) Отдел организации труда и оплаты;

г) Отдел техники безопасности;

д) Отдел социального развития организации;

е) Нет верного ответа.

*2.*Концепция УП – это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3.Задание на установление правильной последовательности:

*1. Установите последовательность подсистем при разработке проекты системы УП (записать через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*а)* обеспечивающие подсистемы*;*

*б)* целевые подсистемы*;*

*в)* функциональные подсистемы*;*

*г)* подсистема линейного руководства *.*

4. Задание на установление соответствия:

*1. Установите составьте соответствие понятиям входящим в концепциюУП :*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Методология УП | а) формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных взаимосвязей функциональных руководителей и специалистов в принятии управленческих решений |
| 2) Технология УП | б) организация найма, отбора, приёма персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, переподготовку, управление деловой карьерой, профессиональном и служебным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами, высвобождение персонала, взаимодействие руководителей с профсоюзами, службой занятости и т.д |
| 3) Cсистема УП -  | в) рассмотрение персонала, как объекта управления, его поведения, соответствия целям и задачам организации, методов и принципов. |

Тема 4 «Стратегии управления персоналом организации»

1 Задания в закрытой форме:

* 1. *Выберите организацию, которая является коммерческой:*

а) производственный кооператив+

б) потребительский кооператив+

в) благотворительный фонд

* 1. Задания в открытой форме:

 *1. Стратегическое управление кадрами- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3.Задание на установление правильной последовательности:

*1.*Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

а)  с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

б)  с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

в)  с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

4. Задание на установление соответствия:

*1.*  Соответствие перечисленных**факторов** внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Внешняя среда:Непосредственноеокружение | а) факторы международного характера, политические, экономические, социально-демографические,правовые,экологические,природно-климатические,научно-технические,культурные. |
| 2) Внешняя среда:Макросреда | б) принципы, методы, стиль управления, общая стратегия организации, кадровый потенциал организации, структура персонала, текучесть кадров и абсентеизм, уровень ротации персонала, структура знаний и навыков персонала, загруженность работников, производительность труда, меры социальной защиты, финансы организации, уровень организации производства и труда, перспективы развития техники и технологии в организации, организационная культура, уровень развития системы управления персоналом и др. |
| 3)Внутренняя среда | в) местный рынок труда, его структура и динамика, кадровая политика конкурентов, рыночная инфраструктура, мониторинг окружающей среды, здравоохранение, наука и образование, культура, торговля, общественное питание. транспорт и связь, пригородное и сельское хозяйство, строительство и жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обеспечение. |

Тема 5 «Кадровое планирование в организации».

1 Задания в закрытой форме:

*1.*Возможно ли проконтролировать исполнение бюджета расходов на персонал?

a) нет, это невозможно;

b) это крайне сложно;

c) это возможно и необходимо.

2. Задания в открытой форме:

*1.* Кадровое планирование *– это \_\_\_\_\_\_\_\_*

3.Задание на установление правильной последовательности и запишите через запятую: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Кадровое планирование осуществляется в 3 основных этапа, установить последовательность:

а) кадровое прогнозирование, то есть научное предвидение на основе предварительных исследований тенденций изменения численности персонала, его структуры, развития, использования и потребностей на перспективу в 3-5 лет.

б) планирование потребности в персонале на ближайшую перспективу с учетом запланированных производственных, финансовых, организационных, маркетинговых и прочих изменений;

в) оценка текущей потребности организации в персонале на основе сопоставления наличного персонала и рабочих мест.

4. Задание на установление соответствия:

*1.* Установить соответствие принципов бюджетирования:

|  |  |
| --- | --- |
| Принципы бюджетирования  | Содержание  |
| Непрерывное составление и корректировка бюджетов  | Предусматривается деление всех планов на предварительные (индикативные) и обязательные (директивные); процесс перехода от индикативного планирования к директивному проходит через стадии корректировки, согласования и утверждения; длительность всех стадий расписывается в регламенте по бюджетированию |
| Гибкость бюджета  | Рекомендуется детализировать расходы, доля которых превышает 1% все расходов; смысл детализации – не позволить менеджерам затратных подразделений наживаться за счет компании |
| От индикативного планирования к директивному  | Определение центров финансовой ответственности и финансового учета, а также мест возникновения затрат |
| Применение единых стандартов  | Составление ряда жестких бюджетов, основанных на прогнозах; строгое исполнение бюджетов, базирующихся на сбывшемся прогнозе |
| Детализация расходов  | Исключение учета информации на стадии анализа и в процессе бюджетного управления |
| Структурирование организации  | Составление бюджета на весь период; его детализация внутри планируемого периода; учет внешних изменений (спрос, инфляция) и изменившихся целей; корректировка планов в зависимости от достигнутых результатов |
| Конфиденциальность  | Все бюджетные формы (таблицы) должны быть одинаковыми для всех участников |

Тема 6 «Наем, оценка и отбор персонала в организации»

1 Задания в закрытой форме:

*1. Коэффициент интенсивности оборота по приему это:*

а)Анализ доходов специалистов кадровых служб;

б) Отношение числа выбывших за период работников к среднесписочному их числу;

**в) Отношение разности числа принятых и выбывших работников к среднесписочному их числу;**

г) Отношение числа принятых за период работников к их среднесписочному числу.

* 1. Задания в открытой форме:
	2. Что характеризует данная формула: *Кн =( Рs + Пр +Ор): Ч,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .*

3.Задание на установление правильной последовательности:

1.Последовательность этапов приёма на вакантную должность: 1); заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность; 2) беседа по найму; 3) тестирование; 4) предварительная отборочная беседа; 5) медицинский осмотр и принятие предложения о приёме на работу; 6) проверка рекомендаций и послужного списка.

а) 4-2-3-1-6-5;

б) 1-3-2-4-5-6;

в) 2-3-6-1-5-4;

г) 4-1-2-3-6-5.

4. Задание на установление соответствия:

1.Установите этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя:

а) широкий поиск претендентов – задача привлечь как можно больше кандидатов для конкурса, отвечающих минимальным требованиям;

б) проверка претендентов кадровой службой, в целях отсева худших;

в) отбор руководителем и заключением кадровых служб из числа лучших кандидатур;

г) разработка требований к должности – поиск претендентов, имеющих необходимую квалификацию для исполнения должности***.***

Тема 7 «Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации»

1 Задания в закрытой форме:

*1. Развитие персонала - это:*

а) Процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

б) Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации

в) Система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

1. Задания в открытой форме:

*1. Управление деловой карьерой –\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3.Задание на установление правильной последовательности:

1. *Последовательность этапов системы служебно-профессионального продвижения линейных руководителей:*

1)заключается в работе с молодыми специалистами, принятыми в организацию. Назначается испытательный срок (от 1 до 2 лет), где они подробно знакомятся с организацией, проходят стажировку в течении года. Пройдя стажировку, делается первый отбор резерва на руководящую должность, вся информация о специалисте фиксируется в его личном деле;

2) работа с линейными руководителями низового звена управления. К мастеру или нач. участка, присоединяется часть работников окончивших заочно или вечерне вуз, работающих в коллективе и прошедших успешно тестирование. В течении 2 – 3 лет с ними проводится целенаправленная работа. Они замещают отсутствующих руководителей, обучаются на курсах повышения квалификации. Затем, завершив этап подготовки, делается анализ производственной деятельности, каждого участника и проводится вторичный отбор и тестирование. Успешно прошедшие отбор руководители, выдвигаются на вакантные должности начальников цехов, их заместителей, пройдя, стажировку, зачисляются в резерв, при появлении вакансии зачисляются на должность, остальные остаются на своих рабочих местах, но возможно их горизонтальное перемещение;

3) во время прохождения практики студентами старших курсов, специалисты по управлению персоналом, совместно с руководителями, соответствующих подразделений, отбирают наиболее способных, склонных к руководящей работе, после чего, выдаются рекомендации и характеристика для направления на работу в организации. Те кто не проходит практику в данной организации, тестируются при поступлении на работу, кроме того, им оказывают консультационную помощь;

4) работа с линейными руководителями среднего звена управления. К сформировавшейся группе молодых руководителей присоединяются действующие перспективные начальники цехов, их заместители. Работа строится индивидуально с каждым назначенным на должность руководителя среднего звена, закрепляя за ним руководителя высшего звена. Проведя анализ личностных качеств, профессиональных знаний, навыков претендента составляют для него индивидуальный план подготовки (обучение коммерческой деятельности, деловым взаимоотношениям, передовым методам управленческого труда, экономики и юриспруденции). Стажировка среднего звена управления проходит в передовых организациях, ежегодно проводится тестирование, способное выявить его профессиональные навыки, умение управлять коллективом, решать сложные производственные задачи. После анализа результатов тестирования выносятся предложения о дальнейшем продвижении по службе;

5) работа с линейными руководителями высшего звена управления. Назначение на высший пост, является сложным процессом, так как трудно выбрать кандидата, удовлетворяющего все требования. Он обязан хорошо знать отрасль, организацию, иметь опыт работы в основных функциональных подсистемах, ориентироваться в производственных, финансовых, кадровых вопросах и квалифицированно действовать в экстремальных ситуациях.

а) 1-2-3-5-4;

б)2-3-4-1-5;

в)3-4-2-1-5;

г)3-1-2-4-5.

4. Задание на установление соответствия:

*1.*  Установить соответствие представленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Карьера- это  | а) поступательное продвижение личности в какой либо сфере деятельности,(изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперёд по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения). |
| 2) Деловая карьера -это | б) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала. |
| 3) Служебно-профессиональное продвижение» - это | в) это индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. |

Тема 8 «Управление мотивацией и стимулированием персонала»

1 Задания в закрытой форме:

*1. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:*

а) номинальные;

б) совокупные;

в) общие;

г) реальные.

2. Задания в открытой форме:

*1. Стимулирование – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

3.Задание на установление правильной последовательности:

1. *Успешноесоответствиечеловекаработезависитот: (установить последовательность оценки на основе метода «ассессмент»):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

а) Точнойоценкииндивидуальныхкомпетенций;

б) Методаоценкихорошегосоответствиямеждучеловекомиработой;

в)Моделейкомпетенцийдляданнойработы.

4. Задание на установление соответствия:

*1.*  Установить соответствие представленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Социальнаясистема мотивации- это | а) реализуется через систему оплаты труда, систему дифференциального учёта видов и результативности труда, полученных денежных средств за труд. |
| 2)Материальная система мотивации- это | б) закреплённое законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.. |
| 3) Организационная система мотивации- это | в) основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. |

Тема 9 «Оценка результатов деятельности персонала»

1 Задания в закрытой форме:

1.  Расчетный пока­затель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться по­ставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обо­снованные суждения:

а)  коэффициент интеллектуального развития (IQ);

б)  коэффициент тарифной сетки;

в)  производительность труда;

г)  годовая заработная плата;

д)  величина человеческого капитала.

2. Задания в открытой форме:

1. Капитальные вложения в управление – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3.Задание на установление правильной последовательности:

1. *Последовательность использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

**а)** аудит условий труда, безопасности, здоровья;

б) аудит вознаграждений;

в) аудит работы службы управления персоналом;

г) аудит развития персонала;

д) аудит рабочего времени и нормирования труда;

е) аудит производительности труда;

4. Задание на установление соответствия:

*1.*  Установить соответствие представленного понятия:

Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а)  интервьюирования**;**

б)  анкетирования;

в)  социологического опроса;

г)  тестирования;

д)  наблюдения.

***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:

3 **балла** – оценке **«отлично»**;

2 **балла** – оценке **«хорошо»;**

1 **балл и менее** – оценке «**удовлетворительно»;**

**Менее одного балла -** оценке «не**удовлетворительно».**

# ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:

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

2. Методы отбора персонала.

3. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

4. Рекрутинг – современная технология найма персонала.

5. Блокчейн в системе управления персоналом.

6. Инновационные технологии в системе найма и отбора персонала.

7. Трансформация системы оплаты труда в современных условиях.

8.Методы мотивации труда работников.

9. Производительность труда как обобщающий показа­тель деятельности организации и персонала.

10. Влияние производительности на систему мотивации.

11. Современные методы и подходы к системе мотивации персонала.

***Шкала оценивания:*** 5балльная.

***Критерии оценивания:***

**5 баллов** (или оценка **«отлично»**) выставляется обучающемуся, если задание на проект выполнено точно и полно; проект выполнен полностью самостоятельно и демонстрирует сформированные у автора навыки проектной деятельности; в проекте реализован креативный подход: предложено оригинальное (или инновационное) решение; сформулированы мотивированные выводы; рекомендации обоснованы и объективны; безукоризненно выполнены требования к оформлению проекта; защита проекта (презентация и доклад) осуществлена в яркой, интересной форме.

**4 балла** (или оценка **«хорошо»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект в целом выполнено; проект выполнен с незначительным участием преподавателя (консультации) и демонстрирует владение автором большинством навыков, необходимых для осуществления проектной деятельности; в проекте реализован стандартный подход: предложено типовое решение; выводы (заключение) доказательны; осуществлена попытка сделать практические рекомендации; имеются незначительные погрешности в содержании и (или) оформлении проекта; защита проекта (презентация и доклад) осуществлена в традиционной академической форме.

**3 балла** (или оценка **«удовлетворительно»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект выполнено неточно и (или) неполно; выполнение проекта происходило при постоянном участии и помощи преподавателя; предложено наиболее простое, но допустимое решение; в проекте имеются недочеты и ошибки; выводы (заключение) не бесспорны; рекомендации имеются, но носят формальный характер; очевидны недочеты в оформлении проекта; защита проекта осуществлена в устной форме (без презентации) или доклад не отражал основное содержание проекта (или презентация не отражала основные положения доклада).

* 1. **балл** (или оценка **«неудовлетворительно»**)выставляется обучающемуся, если задание на проект не выполнено или выполнено менее чем наполовину, при этом автор не обращался (или недостаточно обращался) к преподавателю за консультацией или помощью; в проекте допущены грубые ошибки; отсутствует вывод или автор испытывает затруднения с выводами (заключение носит формальный характер); не соблюдаются требования к оформлению проекта; защита проекта представляла собой неструктурированные рассуждения автора с отклонением от темы проекта.
	2. **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

# 2.2 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Валентность согласно теории В. Врума - это:

а) мера ожидания;

б) мера вознаграждения;

в) мера ценности или приоритетности;

г) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижении результаты.

2. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переведение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переведение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности.

3.К японскому менеджменту персонала не относится:

а) коллективная ответственность;

б) неформальный контроль;

в) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа;

г) пожизненный наем на работу.

4. Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется…

а) повышением квалификации;

б) внепроизводственным обучением;

в) стажировкой;

г) переподготовкой.

5. Что вы отнесете к фазам конфликта?

а) депрессия;

б) конфронтация, компромисс, кризис;

в) коммуникативная фаза;

г) оживление.

6. На структуру системы управления персоналом организации влияют следующие внешние факторы:

а) отрасль, сфера деятельности;

б) специализация региона;

в) природно-географические особенности;

г) участие во внешне — экономической деятельности (включая международную).

7. Специалисты в системе управления в зависимости от занимаемой должности подразделяются на …

а) ИТР, канцелярских работников;

б) ведущих, главных, ведомых;

в) старших, главных, ведущих;

г) внутренних, внешних.

8. Процесс побуждения работников к достижению целей это …

а) мотивация;

б) стимулирование;

в) потребности;

г) принуждение.

9.Назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников называется…

а) планированием персонала;

б) делегированием полномочий;

в) расстановкой персонала;

г) адаптацией.

10. Необходимыми компонентами трудового контракта являются:

а) обязанности работника;

б) общие положения;

в) проведение аттестации;

г) повышение квалификации.

11. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это …

а) миссия организации;

б) философия организации;

в) корпоративный кодекс;

г) корпоративная культура.

12. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ методов управлении.

13.Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это …

а) методы;

б) приемы;

в) принципы;

г) элементы системы.

14. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:

а) технологический;

б) рационалистический;

в) гуманистический;

г) демократический.

15. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

б) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

16) Определите, какие из перечисленных ниже категорий граждан не включаются в состав совокупной рабочей силы:

а) лица свободных профессий, работающих за гонора;

б) студенты дневной формы обучения, проходящих практику на производстве и получающие заработную плату;

в) домохозяйки в трудоспособном возрасте;

г) пенсионеры по возрасту, выполняющие работы на условиях договора подряда;

д) безработные, проходящие профподготовку по направлению службы занятости;

е) трудовые мигранты, прибывшие из других стран;

ж) инвалиды в трудоспособном возрасте.

17) 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.

г) нет верного ответа.

18) 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..

19) Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

г) нет верного ответа.

20) 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.

21)  Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

а)  уровень трудовой дисциплины;

б)  надежность работы персонала;

в)  текучесть кадров;

г)  социально-психологический климат в коллективе;

д)  коэффициент трудового вклада.

22) Экономически активное население включает в себя:

а) занятых и зарегистрированных безработных;

б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;

в) занятых и безработных, ищущих работу.

г) нет верного ответа.

23) 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.

25) Для характеристики качества жизни используются:

а) объективные и субъективные индикаторы;

б) субъективные индикаторы;

в) объективные индикаторы.

г) нет верного ответа.

26) 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.

г) нет верного ответа.

27) 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.

28) Малая группа специалистов, имеющих общей целью принятие нестандартных решений в экстраординарных ситуациях, и разделяющих ответственность за достижение результата называется…

а) команда

б) бригада

в) коллектив

г) верных ответов нет

29) Какой тип власти влияет на людей через привитые культу­рой ценности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) традиционная или законная власть;

г) экспертная власть;

д) власть харизмы (влияние силой примера).

30)Одна из основных функций управления, представляющая собой процесс обеспечения достижения целей, поставленных организацией, обеспечения реализации принятых управленческих решений. С его помощью руководство организации определяет правильность своих решений и устанавливает потребность в их корректировке, это:

а) Планирование;

б) Контроль;

в) Бюджетирование;

г) Мотивация;

д) Организация.

31)Установите последовательность основных работ по формированию кадрового резерва:

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.

32)При каком подходе управления рассматривается серия взаимосвязанных непрерывных действий, направленных на достижение поставленных целей с помощью других?:

а) Количественный подход;

б) Комплексный подход;

в) Ситуационный подход;

г) Процессный подход;

д) Системный подход.

33)Системный анализ осуществляется в несколько этапов. Установить последовательность этапов:

а) Анализ ограничений (ресурсный анализ);

б) Многомодельные исследования (анализ действий);

в) Анализ критериев (предпочтений, показателей);

г) Постановка задачи и анализ целей;

д)Анализ (конструирование) альтернатив.

34)Если рассматривать различные определения термина "эксперт", что чаще всего под ним подразумевается:

а) Ученый;

б) Директор;

в) Руководитель;

г) Экспериментатор;

д) Высококвалифицированный специалист.

35)В качестве главного показателя объема величины потенциала применяется\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, а показателя использования величины потенциала.

36)Разновидность экспертных методов, которая позволяет анализировать и ранжировать по степени важности сведения в любой области деятельности таким образом, чтобы можно было представить сложное и взаимное соотношение постоянных и переменных факторов, на которых основываются принимаемые решения. Иерархическая модель этой системы строится исходя из принципов дедуктивной логики путем деления проблем на подпроблемы. Какой это метод?:

а) Событие, работа, критический путь;

б) Событие, работа, резерв времени;

в) Событие, работа, ожидание, зависимость

г) Нет правильного ответа.

37)Дивизиональная структура управления характеризуется (установите соответствие):

а) Сочетанием вертикальных, линейных и функциональных связей управления с горизонтальными;

б) Наличием самостоятельных производственных отделений по рынкам сбыта;

в) Наличием самостоятельных производственных отделений по продуктам; наличием самостоятельных отделений по рынкам сбыта; наличием самостоятельных производственных единиц, по регионам;

г) Наличием самостоятельных производственных отделений по продуктам; наличием самостоятельных производственных отделений по продуктам.

38)Поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства, расширение производственного профиля, овладение рабочими вторыми профессиями – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

39) 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.

40)Последовательность появления типов организационных структур управления:

линейная; дивизиональная; линейно-функциональная; функциональная; матричная:

а) 3-1-2-4-5;

б) 1-5-3-2-4;

в) 1-4-3-2-5;

г) 5-1-3-2-4.

41) Решение, какой задачи Общая концепция и структуризация функционального разделения труда в области управления персонала (УП) выделяет несколько функциональных блоков, определяющих структуру службы управления персоналом:

а) Определение потребности в персонале, использование персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом;

б) Мотивация результатов труда и поведения персонала, развитие персонала, использование персонала;

в) Определение потребности в персонале, мотивация результатов труда и поведения персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом;

г) Определение потребности в персонале, обеспечение персоналом, развитие персонала, использование персонала, мотивация результатов труда и поведения персонала, правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом.

состоит из четырех основных этапов. 1. Упорядочивание планируемых работ по производственным циклам. 2. Построение математической модели задачи в виде размеченного графа. 3. Поиск длиннейшего пути графа, которому отвечает самая длительная технологическая цепочка выполнения работ, которая в свою очередь определяет кратчайший срок выполнения всего производственного задания. 4. Анализ полученных результатов и определение возможных резервов для сокращения сроков выполнения задания.

а) Задача сетевого планирования;

б) Задача оперативного регулирования;

в) Задача построение дерева решений;

г) Задача прогнозирования объема производства;

д) Задача расчета финансового цикла.

42) 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;

Г) Нет верного ответа.

43)За высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть осуществлены выплаты:

а) Стимулирующие;

б) Компенсационные;

в) Направляющие;

г) Репродукционные.

44) Использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности:

а) Аудит условий труда, безопасности, здоровья;

б) Аудит вознаграждений;

в) Аудит работы службы управления персоналом;

г) Аудит развития персонала;

д) Аудит рабочего времени и нормирования труда;

е) Аудит производительности труда.

45) 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.

46) Определенный шаблон, стереотип, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений, это –\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

47) Субъектами рынка труда являются:

а) Занятые и безработные;

б) Спрос и предложение рабочей силы;

в) Наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;

г) Все ответы верны.

48) 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.

49) Успешноесоответствиечеловекаработезависитот: (установить последовательность оценки на основе метода «ассессмент»):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Точнойоценкииндивидуальныхкомпетенций;

б) Методаоценкихорошегосоответствиямеждучеловекомиработой;

в)Моделейкомпетенцийдляданнойработы.

50) Управление персоналом - это совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении.

51) 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.

52)На открытую дискуссию НЕ оказывают негативного влияния такие психологические факторы, как:

а) Влияние лидера группы;

б) Неформальные взаимодействия;

в) «Статус несоответствия»;

г) Конформистское давление.

53) 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.

54) При участии в процессе производства и управления персонал делится на:

а) Руководителей и специалистов;

б) Основной и обслуживающий персонал;

в) Основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;

г) Производственный и управленческий персонал.

55) Штатная структура персонала — это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

56) 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.

57) Анализ использования рабочего времени на единицу продукции должен осуществляться в следующей последовательности:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) Подготовительно-заключительное время;

б) Вспомогательное время;

в) Основное время; основное время;

г) Время обслуживания рабочего времени;

д) Время на отдых и личные надобности.

58) Процесс побуждения работников к достижению целей – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

59) К стадиям карьерного роста не относятся:

а) Стабилизация;

б) Адаптация;

в) Продвижение.

60) Коэффициент интенсивности оборота по приему это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

61) Затраты на кадровую рекламу, оценочные процедуры (тестирование, интервьюирование и др.), медицинские обследования относятся к издержкам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

62) Движение персонала не включает:

а) Перемещение на равноценное рабочее место;

б) Понижение в должности;

в) Повышение должности, квалификации;

г) Увольнение по различным причинам.

63) Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда, моральным старением знаний, называется…\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

64)Персонал классифицируется на:

а) занятый и незанятый;

б) основной и неосновной;

в) промышленный и непромышленный;

г) полезный и неполезный.

65) Использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности:

а) Аудит условий труда, безопасности, здоровья;

б) Аудит вознаграждений;

в) Аудит работы службы управления персоналом;

г) Аудит развития персонала;

д) Аудит рабочего времени и нормирования труда;

е) Аудит производительности труда.

66) Показатель численности работников, списочного состава на определенное число или дату – это…\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

67) Сущность социально-психологического аспекта управления персоналом заключается в следующем:

а) Включает вопросы соблюдения трудового законодательства в кадровой работе;

б) Содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава персонала, их материальным стимулированием, использованием рабочего времени, организацию делопроизводств;

в) Отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологии, производственные условия и др.;

г) Отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику кадровой работы.

68) Анализ использования рабочего времени на единицу продукции должен осуществляться в следующей последовательности:

а) Подготовительно-заключительное время;

б) Вспомогательное время;

в) Основное время; основное время;

г) Время обслуживания рабочего времени;

д) Время на отдых и личные надобности.

69) Управленческие воздействия, направление на соблюдение действующих правовых норм и актов, отнесено к\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_методам управления персоналом.

70) Штатная структура персонала — это:

а) Количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

б) Состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

в) Совокупность групп, классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному состоянию, направлением мотивации и т.п.;

г) Классификация работников в зависимости от выполняемых функций.

71) В модели жизненного цикла организации И. Адизеса стадия «расцвет» характеризуется признаком:

а) Компания демонстрирует большие амбиции в отношении результатов и темпов роста, организационная структура представляет собой набор случайных решений;

б) Ориентируется на результат, для достижения экономической эффективности у нее есть планы и процедуры управления, она четко водит свои перспективы и отслеживает изменения своего окружения;

в) Растет значение административной функции, увеличивается количество и время совещаний, утверждается кадровая политика;

г) Практически не принимаются рискованные решения.

72) *1.*  Установить соответствие представленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Карьера- это  | а) поступательное продвижение личности в какой либо сфере деятельности,(изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперёд по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения). |
| 2) Деловая карьера -это | б) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала. |
| 3) Служебно-профессиональное продвижение» - это | в) это индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. |

73) Установить соответствие представленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Социальная система мотивации- это | а) реализуется через систему оплаты труда, систему дифференциального учёта видов и результативности труда, полученных денежных средств за труд. |
| 2) Материальная система мотивации- это | б) закреплённое законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.. |
| 3) Организационная система мотивации- это | в) основана на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как определённого долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. |

74) Последовательность этапов системы служебно-профессионального продвижения линейных руководителей:

1)заключается в работе с молодыми специалистами, принятыми в организацию. Назначается испытательный срок (от 1 до 2 лет), где они подробно знакомятся с организацией, проходят стажировку в течении года. Пройдя стажировку, делается первый отбор резерва на руководящую должность, вся информация о специалисте фиксируется в его личном деле;

2) работа с линейными руководителями низового звена управления. К мастеру или нач. участка, присоединяется часть работников окончивших заочно или вечерне вуз, работающих в коллективе и прошедших успешно тестирование. В течении 2 – 3 лет с ними проводится целенаправленная работа. Они замещают отсутствующих руководителей, обучаются на курсах повышения квалификации. Затем, завершив этап подготовки, делается анализ производственной деятельности, каждого участника и проводится вторичный отбор и тестирование. Успешно прошедшие отбор руководители, выдвигаются на вакантные должности начальников цехов, их заместителей, пройдя, стажировку, зачисляются в резерв, при появлении вакансии зачисляются на должность, остальные остаются на своих рабочих местах, но возможно их горизонтальное перемещение;

3) во время прохождения практики студентами старших курсов, специалисты по управлению персоналом, совместно с руководителями, соответствующих подразделений, отбирают наиболее способных, склонных к руководящей работе, после чего, выдаются рекомендации и характеристика для направления на работу в организации. Те кто не проходит практику в данной организации, тестируются при поступлении на работу, кроме того, им оказывают консультационную помощь;

4) работа с линейными руководителями среднего звена управления. К сформировавшейся группе молодых руководителей присоединяются действующие перспективные начальники цехов, их заместители. Работа строится индивидуально с каждым назначенным на должность руководителя среднего звена, закрепляя за ним руководителя высшего звена. Проведя анализ личностных качеств, профессиональных знаний, навыков претендента составляют для него индивидуальный план подготовки (обучение коммерческой деятельности, деловым взаимоотношениям, передовым методам управленческого труда, экономики и юриспруденции). Стажировка среднего звена управления проходит в передовых организациях, ежегодно проводится тестирование, способное выявить его профессиональные навыки, умение управлять коллективом, решать сложные производственные задачи. После анализа результатов тестирования выносятся предложения о дальнейшем продвижении по службе;

5) работа с линейными руководителями высшего звена управления. Назначение на высший пост, является сложным процессом, так как трудно выбрать кандидата, удовлетворяющего все требования. Он обязан хорошо знать отрасль, организацию, иметь опыт работы в основных функциональных подсистемах, ориентироваться в производственных, финансовых, кадровых вопросах и квалифицированно действовать в экстремальных ситуациях.

а) 1-2-3-5-4;

б)2-3-4-1-5;

в)3-4-2-1-5;

г)3-1-2-4-5.

75) Установите составьте соответствие понятиям входящим в концепцию УП :

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Методология УП | а) формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных взаимосвязей функциональных руководителей и специалистов в принятии управленческих решений |
| 2) Технология УП | б) организация найма, отбора, приёма персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, переподготовку, управление деловой карьерой, профессиональном и служебным продвижением, мотивацию и организацию труда, управление конфликтами, высвобождение персонала, взаимодействие руководителей с профсоюзами, службой занятости и т.д |
| 3) Cсистема УП -  | в) рассмотрение персонала, как объекта управления, его поведения, соответствия целям и задачам организации, методов и принципов. |

***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 (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел:

максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36) 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 5-балльной шкале*:*

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**.

# 2.3 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ (ИЛИ СИТУАЦИОННЫЕ) ЗАДАЧИ

*Компетентностно-ориентированная задача (задание)* - 1

**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 (задание) -2*

**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 профессио-нально квалификационного развития на возможностях предприятия; повышение зна-чимости факторов: «социаль-ный статус персонала» и «корпоративная культура» |
| Качественные харак-теристики целей | Обеспечить наем высоко квалифи-цированного персонала в воз-расте до 35 лет по категориям, имеющим пер-спективные и те-кущие потреб-ности | 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. |
| Организа-ционно-экономические меро-приятия |  |  |  |

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 3*

**Кейс:** Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей - сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов.

Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму (см. ниже) и проходят собеседование с инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

Вопросы:

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора?

2. Как усовершенствовать этот процесс?

3. Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? Какая информация оказалась лишней?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Кандидат А | Кандидат Б | Кандидат В |
| Возраст | 45 | 28 | 35 |
| Стаж работы | 25 | 5 |  15 |
| Число организаций, в которых работал кандидат | 4 | 8 |  11 |
| Образование | среднее | высшее | среднее |
| Специальность | слесарь -водопроводчик | инженер-механик |  |
| Служба в ВС | да | нет | да |
| Семенное положение  | женат,2 детей | холост | разведен 3 детей |
| Место рождения | г. Москва | г. Волочаевка Моск. обл. | г. Тамбов |

*Компетентностно-ориентированная задача (задание). – 4*

 Задача: Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел В течении года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел., вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 5*

 Задача: Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел В течении года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел., вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

*Компетентностно-ориентированная задача (задание) - 6*

**Кейс.** Вы руководите отделом маркетинга коммерческой фирмы «Эффект», занимающейся производством и реализацией разнообразной продукции кожгалантереи. В фирме нет профсоюза.

Ввиду недавнего сокращения фонда заработной платы Вам необходимо уволить одного из работников отдела. Все работники занимает одинаковую должность «маркетолог», и получают примерно одинаковую заработную плату.

Квалификационные характеристики на каждого из кандидатов на сокращение представлены в таблице.

Обоснуйте Ваши дальнейшие действия по разрешению данной управленческой ситуации:

1. Попробуйте сформулировать проблему управления персоналом в организации.

2. Предложите варианты ее решения и разработайте план по осуществлению выбранного варианта действия.

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики | Кандидаты на сокращение |
| Миронова ВераВладимировна | Колесников Валерий Федорович | Филимонов Георгий Николаевич | Колосова Елена Михайловна |
| Возраст | 34 | 27 | 45 | 51 |
| Образование Стаж работы в фирме | высшее экономическое6 лет | среднее спец. учится на вечернем отделении экономического вуза2 года | высшее техническое4 года | экономическое12 лет |
| Семейное положение | Разведена, имеет двух детей - школьников | Холост, на иждивении мать-пенсионерка | Женат, имеет I8 летнего сына-студента | Замужем, взрослые дети |
| Отношение к работе | Ответственный сотрудник, но работает медленно | Хороший работник, инициативен, предприимчив | Хороший работник, обязателен, аккуратен | Средний работник, недостаточно инициативна |
| Отношения в коллективе | Коллеги относятся к ней хорошо, общительна.но подверженаперепадамнастроения | Всегда готовпомочь, приятенв общении | Принципиален.Интроверт, не очень ладит с коллегами | Пользуется авторитетом в коллективе, общительна. всегда готова помочь |
| Перспективы карьеры | Хотела бы сохранить прежнюю должность | Хотел бы получить лучшуюдолжность после окончания вуза | Хотел бы получить лучшую должность | Хотела бы сохранить прежнюю должность |

(Кейсы проверяют умение видеть и анализировать современные проблемы управления персоналом в организации; оценивает значимость выявленных проблем).

*Практико-ориентированные задания -7*

**Кейс :** Сотрудник часто проявляет инициативу не там, где нужно, из-за чего нередко страдают рабочие процессы и итоговый результат. Вы знаете, что сотрудник достаточно квалифицирован. Ваши действия? (Кейс проверяет стиль управления, умение проанализировать сложную ситуацию, вариативность мышления, склонность к обвинению подчиненных или к решению возникшей ситуации, знание правил мотивации и критики.)

*Практико-ориентированные задания -8*

**Кейс :** Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. Поего замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах,функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажам на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы:

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?

2. Владеет ли региональный директор навыками наставничества?

3. Порекомендуйте последовательность действий при подготовке и реализации программы обучения?

4. Как оценить эффективность данной программы обучения?

5. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

*Практико-ориентированные задания -9*

**Кейс:** 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.

*Практико-ориентированные задания -10*

**Кейс:** Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент». Ему предлагают работу в нескольких организациях, каждая из которых располагает разными возможностями удовлетворения сложившихся у молодого специалистов запросов.

Постановка задачи:

1. Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе своей будущей работы? Проранжируйте их, используя метод попарных сравнений (табл. 1).

*Таблица 1*

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

|  |  |
| --- | --- |
| Ценностные ориентации | Ранг |
| 1 Хорошо зарабатывать |  |
| 2 Получать отпуск в удобное время |  |
| 3 Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях |  |
| 4 Работать в дружном, сплоченном коллективе |  |
| 5 Получить жилье или улучшить жилищные условия |  |
| 6 Повышать свое профессиональное мастерство |  |
| 7 Наиболее полно использовать способности и умения |  |
| 8 Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения |  |
| 9 Активно участвовать в управлении производством |  |
| 10 Иметь надежное рабочее место |  |
| 11 Власть и влияние (право принимать решения) |  |
| 12 Продвижение по службе |  |
| 13 Соответствие интересов на работе и вне ее |  |
| 14 Общение с интересными, эрудированными коллегами |  |
| 15 Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей |  |
| 16 Иметь хорошее обеспечение в старости |  |

*Практико-ориентированные задания -11*

**Задача:***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 |

*Практико-ориентированные задания -12*

**Задача:***Исходные данные и постановка задачи.* Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия:

• в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;

• заменить часть устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);

• централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек;

• сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занято 1400 рабочих, из них 60% составляют основные рабочие?

*Практико-ориентированные задания -13*

**Задача:** В коллективе штамповочного цеха машиностроительного завода со среднесписочной численностью 100 человек постоянно нарушаются трудовая дисциплина и правила внутреннего распорядка. На этом основании кадровая служба предприятия оценивает состояние трудового коллектива как недостаточно стабильное и предпринимает меры для улучшения положения. С этой целью она осуществляет ежемесячный учет нарушений работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, а также нарушений общественного порядка. Данные учета группируются по подразделениям и используются для расчетов соответствующих *коэффициентов стабильности,* на основе которых оценивается уровень стабильности в целом по предприятию, определяется *нормативный показатель стабильности.* В последующем для каждого подразделения определяются средние показатели за каждый квартал, полугодие и год, и эти данные используются при периодической аттестации руководителей подразделений как один из показателей результатов их работы за аттестационный период.

За 23 рабочих дня прошедшего месяца (июль) в цехе имели место следующие нарушения: 10 прогулов, 30 опозданий, 8 случаев ухода с работы до окончания рабочего дня, 20 более мелких нарушений трудового распорядка, 2 случая нарушения общественного порядка. Один человек уволился по собственному желанию. При этом потери от прогулов составили - 30 чел./дней, потери от отпусков с разрешения администрации - 50 чел./дней.

*Нормативный коэффициент стабильности* по организации составляет 0,9.

Для учета реакции руководства подразделения на нарушения их подчиненными трудовой дисциплины и правил трудового распорядка, а также общественного порядка служба управления персоналом использует коэффициент непринятия мер (Нм), величина которого устанавливается этой службой и колеблется от 2 до 6 пунктов в зависимости от тяжести нарушений. В этом месяце эта величина Нм оценена в 3 пункта. Динамика стабильности за пять месяцев первого полугодия характеризуется следующими данными (табл. 1).

*Таблица 1*

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЯ СТАБИЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель стабильности | январь | февраль | март | апрель | май | июнь |
| Kст | 0,75 | 0,78 | 0.76 | 0,79 | 0,74 | 0,8 |

**Постановка задачи**

Оценить уровень стабильности коллектива штамповочного цеха машиностроительного завода за июль текущего года исходя из приведенных данных.

*Практико-ориентированные задания -14*

**Задача:***Исходные данные и постановка задачи.* Работа выполняется в нормальных условиях 40-часовой рабочей недели. Средняя часовая тарифная ставка составляет 5 руб. Определите средний тарифный коэффициент работников.

*Практико-ориентированные задания -15*

**Задача:** *Исходные данные и постановка задачи.* На основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице, необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организационно-управленческие виды работ | Количество действий по выполнению вида работ | Время, необходимое для выполнения действия, ч |
| Расчет денежной наличности | 500 | 1 |
| Учет доходов-расходов предприятия | 3000 | 0,5 |
| Расчет сводного финансового баланса | 300 | 3 |

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) - 1920 ч;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, - 1,3;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12;

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную -1,1.

*Практико-ориентированные задания -16*

**Задача:** В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

**Исходные данные**

Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.

**Постановка задачи**

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.

**Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи*:*** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов (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 промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале*:*

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 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.