

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущей и промежуточной аттестации

«Экономика управления персоналом»

по направлению 38.03.03 Управление персоналом

профиль «Управление профессиональным развитием персонала»

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

Для очной формы обучения

Семестр Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8
<b><i>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применить их на практике</i></b>								
Б 1.Б.10 Экономическая теория			+					
Б 1.Б.11 Экономика организации				+				
Б 1.Б.13 Статистика					+			
Б 1.Б.27 Экономика и социология труда			+					
<b>Б1.В.ОД.3 Экономика управления персоналом</b>								+
Б1.В.ОД.7 Основы отраслевых технологий	+							
Б1.В.ОД.14 Банковский менеджмент						+		
Б1.В.ДВ.2.1 Теория организации			+					
Б2.У Учебная практика				+				
Б2.У1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков				+				
Б2.Пд Преддипломная практика								+
Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								+
Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								+
Этапы формирования компетенций	1		2	3	4	5		6
<b><i>ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением</i></b>								

<i>применять их на практике</i>								
Б 1.Б11 Экономика организации				+				
Б 1.Б17 Маркетинг персонала					+			
<b>Б1.В.ОД.3 Экономика управления персоналом</b>								+
Б1.В.ОД.18 Связи с общественностью в управлении персоналом								+
Б1.В.ДВ.6.2 Современные тенденции развития HR	+							
Б1.В.ДВ.9.1 Основы стратегического управления персоналом								+
Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								+
Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								+
Этапы формирования компетенций	1			2	3			4

Для заочной формы обучения

Семестр Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b><i>ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применить их на практике</i></b>										
Б 1.Б.10 Экономическая теория			+							
Б 1.Б.11 Экономика организации				+						
Б 1.Б.13 Статистика						+				
Б 1.Б.27 Экономика и социология труда				+						
<b>Б1.В.ОД.3 Экономика управления персоналом</b>									+	
Б1.В.ОД.7 Основы отраслевых технологий			+							

Б1.В.ОД.14 Банковский менеджмент								+		
Б1.В.ДВ.2.1 Теория организации					+					
Б2.У Учебная практика				+						
Б2.У1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков				+						
Б2.Пд Преддипломная практика								+		
Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										+
Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты										+
Этапы формирования компетенций			1	2	3	4		5	6	7
<b><i>ПК-16 владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</i></b>										
Б 1.Б11 Экономика организации				+						
Б 1.Б17 Маркетинг персонала						+				
<b>Б1.В.ОД.3 Экономика управления персоналом</b>									+	
Б1.В.ОД.18 Связи с общественностью в управлении персоналом									+	
Б1.В.ДВ.6.2 Современные тенденции развития HR	+									
Б1.В.ДВ.9.1 Основы стратегического управления персоналом									+	
Б3.ГЭ Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										+
Б3.ВКР Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты										+
Этапы формирования компетенций	1			2		3			4	5

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

### 2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			оценочное средство (промежуточная)
		пороговый (удовлетворительно)	стандартный (хорошо)	эталонный (отлично)	
ПК-14	Знать	Базовые экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда),	Основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда),	Экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда),	Теоретические вопросы
	Уметь	Анализировать базовые экономические показатели деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда),	Анализировать основные экономические показатели деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда),	Анализировать экономические показатели деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда),	Практические задания

	Владеть	На удовлетворительном уровне владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий	На хорошем уровне владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	На отличном уровне владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применить их на практике	
ПК-16	Знать	Базовые подходы при проведении мониторинга конкурентоспособности формирования стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Основные подходы при проведении мониторинга конкурентоспособности формирования стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Имеющиеся в отечественной и зарубежной практики подходы при проведении мониторинга конкурентоспособности формирования стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Теоретические вопросы
	Уметь	На удовлетворительном уровне анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	На хорошем уровне анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	На отличном уровне анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	
	Владеть	На удовлетворительном уровне владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	На хорошем уровне владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	На отличном уровне владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Практические задания

## **2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости**

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением, тестирования, решением разноуровневых задач, выполнением индивидуальных заданий. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	Номер раздела	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства **
1	1.1	Экономические показатели организации и показатели по труду.	ПК-14 ПК-16	тестирование Индивидуальное задание № 1, Решение разноуровневых задач №1 для заочной формы обучения: контрольная работа (по вариантам)
	1.2	Риски деятельности по управлению персоналом.		
2	2.1	Аудит и контроллинг персонала.	ПК-14 ПК-16	Тестирование Индивидуальное задание № 2, Решение разноуровневых задач №1 для заочной формы обучения: контрольная работа (по вариантам)
	2.2	Оценка эффективности проектов управления персоналом организации.		

### **Критерии и шкала оценивания тестовых заданий**

Оценка	Уровень освоения	Критерий оценки
«отлично»	эталонный	Студент дает правильных ответов не менее чем 85 % тестовых заданий

«хорошо»	<i>стандартный</i>	Студент дает правильных ответов не менее чем 70 % тестовых заданий;
«удовлетворительно»	<i>пороговый</i>	Студент дает правильных ответов не менее чем 51 % тестовых заданий;
«неудовлетворительно»	<i>пороговый уровень не достигнут</i>	Студент дает правильных ответов менее чем 50 % тестовых заданий;

#### ***Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию использования ресурсов предприятия.
«не зачтено»	Задача не решена или решена со значительными замечаниями.

#### ***Критерии и шкала оценивания индивидуальных заданий***

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.</i>
«не зачтено»	<i>При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.</i>

#### ***Критерии и шкала оценивания контрольной работы (заочная форма обучения)***

<i>Оценка</i>	<i>Уровень освоения</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	<i>эталонный</i>	Студент полностью выполнил задание контрольной работы, показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала, контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	<i>стандартный</i>	Студент полностью выполнил задание контрольной работы, показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения, есть недостатки в оформлении контрольной работы.
«удовлетворительно»	<i>пороговый</i>	Студент не полностью выполнил задание контрольной работы и допустил неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты, качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	<i>пороговый уровень не</i>	Студент не полностью выполнил задание контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний

	<i>достигнут</i>	и умений, а также неспособен пояснить полученный результат, качество оформления работы имеет недостаточный уровень
--	------------------	--

### **2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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

#### **3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости**

Перечень тестовых заданий

Модуль 1

**1. Что из перечисленного не относится к основным элементам организации оплаты труда на предприятии:**

- а) формирование фонда оплаты труда;
- б) нормирование труда;
- в) рационализация трудового процесса;
- г) установление тарифной системы.

**2. Тарифная сетка необходима:**

- а) для установления дифференциации в оплате труда с учетом разряда работы;
- б) для определения абсолютного размера оплаты труда в единицу времени;
- в) для подразделения различных видов работ в зависимости от их сложности;
- г) для компенсации различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях.

**3. При повременной форме оплаты труда заработная плата начисляется:**

- а) по установленным расценкам за каждую единицу изготовленной продукции;
- б) по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время;
- в) исходя из установленного фонда заработной платы за выполнение определенного объема работ.

**4. В каких случаях применяется сдельная форма оплаты труда:**

- а) на участках и рабочих местах, где требуется обеспечение высокого качества продукции;
- б) при выполнении работ по обслуживанию оборудования;
- в) на конвейерных линиях с регламентированным ритмом;
- г) при наличии количественных показателей работы.

**5. Какая система заработной платы применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, которые непосредственно заняты обслуживанием основных рабочих:**

- а) повременно-премиальная;
- б) сдельно-премиальная;
- в) косвенно-сдельная;
- г) аккордная.

**6. Что из перечисленного включается в оплату за неотработанное время:**

- а) ежемесячные премии и вознаграждения;
- б) доплаты и надбавки к тарифным ставкам;
- в) стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- г) оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

**7. Материальная помощь относится:**

- а) к оплате за отработанное время;
- б) к оплате за неотработанное время;
- в) к единовременным поощрительным выплатам;
- г) к выплатам на питание, жилье, топливо.

**8. Что из перечисленного не относится к моральному стимулированию работников:**

- а) объявление благодарности;
- б) вручение Почетных грамот;
- в) присвоение званий «Лучший по профессии»;
- г) продвижение работника по службе.

**9. Вставьте пропущенное слово в предложение . «При ... форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции».**

**10. Вставьте пропущенное слово в предложение. «... система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу».**

**11. Что из перечисленного не входит в оплату за неотработанное время?**

- а) ежегодных и дополнительных отпусков;
- б) льготных часов подростков;
- в) простоев по вине работника;
- г) вынужденного прогула и т.д.

**12. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Формы и системы заработной платы устанавливают связь между величиной заработка и количеством и ... труда и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда».**

**13. Что из перечисленного относится к основным элементам тарифной системы?**

- а) тарифные сетки;
- б) тарифные ставки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) всё выше перечисленное.

**14. Что из перечисленного не относится к доплатам и надбавкам к тарифным ставкам?**

- а) за совмещение профессий;
- б) за расширение зон обслуживания;
- в) за сверхурочные работы;
- г) за перевыполнения норм;
- д) за работу в праздничные и выходные дни.

**15. Что из перечисленного не относится к мероприятиям, повышающим содержательность труда?**

- а) самостоятельность работника;
- б) ответственность работника;
- в) устранение психологических барьеров между отдельными группами работников

## **Модуль 2**

1. Контроллинг персонала – это:

- а) Система контроля за деятельностью персонала
- б) Система информационного обеспечения о состоянии трудовой сферы для выработки управляющих воздействий и повышения эффективности использования человеческого ресурса
- в) Процесс регулирующего воздействия на структурные подразделения с целью повышения эффективности их деятельности
- г) Процесс сбора информации о состоянии трудового потенциала

2. Какой аудит дает более объективную и достоверную информацию:

- а) Внутренний
  - б) Внешний
  - в) Смешанный
  - г) Комплексный
3. Аудит, проводимый по неизменной методике и с неизменным инструментарием на одних и тех же объектах — это:
- а) Текущий аудит
  - б) Специальный аудит
  - в) Систематический аудит
  - г) Панельный аудит
4. Какой из указанных методов анализа, используемых в аудите персонала, предусматривает декомпозицию основной цели предприятия в функциональные и иерархические цели:
- а) Моделирование
  - б) Метод последовательной подстановки
  - в) Системный анализ
  - г) Параметрический анализ
  - д) Метод структуризации целей
5. Аудиторское заключение, включающее информацию только о качестве исполнения функций по управлению персоналом, адресуется:
- а) Линейным менеджерам
  - б) Менеджеру по управлению персоналом
  - в) Специалистам по управлению персоналом
6. На каком этапе осуществляется разработка общей программы проведения аудита персонала:
- а) На этапе сбора данных
  - б) На этапе оценки и анализа информации
  - в) На этапе постановки проблемы
  - г) на этапе формирования выводов и рекомендаций
7. Какой из указанных методов анализа, используемых в аудите персонала, позволяет сделать оценку эффективности выполнения функций в сравнении с затратами на их выполнение:
- а) Метод балансового анализа
  - б) Параметрический анализ
  - в) Метод динамического анализа
  - г) Анализ силового поля
  - д) Функционально-стоимостной анализ
8. Аудит, проводимый по распоряжению руководства — это:
- а) Систематический аудит
  - б) Панельный аудит
  - в) Специальный аудит
  - г) Текущий аудит

## **Комплект индивидуальных заданий**

### **Индивидуальное задание № 1**

Тема: Риски деятельности по управлению персоналом (на материалах конкретного предприятия). Расчет показателей, анализ, формулировка выводов и предложений. Оформляется в виде справки (расчеты прилагаются) с использованием ПЭВМ

Цель данного задания – отработать практические навыки в расчетах, необходимых для анализа показателей, научиться экономически грамотно излагать аналитический материал, формулировать обоснованные выводы и разрабатывать предложения по мобилизации резервов.

Основные задачи анализа – оценить риски качественного и количественного характера в процессе управления персоналом.

1. Идентификация профиля рисков на основе кадровой отчетности предприятий.
2. Построение блок-схемы функционального взаимодействия структурных подразделений компании при проведении риск-анализа.
3. Применение эконометрического моделирования для исследования рисков. Трендовые и регрессионные модели прогнозирования финансово-экономического результата.
4. Экспертные оценки уровня возможных финансовых потерь в прогнозном периоде.
5. Аналитическая записка руководству компании для принятия управленческого решения с рекомендациями по управлению выявленными рисками.

Рекомендации к выполнению работы:

1. Внимательно изучить представленную информацию
2. Определить цель, основные направления анализа
3. Рассчитать необходимые показатели (при необходимости построить аналитические таблицы)
4. Выявить динамику, определить тенденции в изменении показателей
5. Сформулировать выводы по каждому блоку информации

## **Индивидуальное задание № 2**

Тема: Аудит общих издержек на персонал (на материалах конкретного предприятия). Расчет показателей, анализ, формулировка выводов и предложений. Оформляется в виде справки (расчеты прилагаются) с использованием ПЭВМ

Цель данного задания – отработать практические навыки в расчетах, необходимых для анализа показателей, научиться экономически грамотно излагать аналитический материал, формулировать обоснованные выводы и разрабатывать предложения по мобилизации резервов.

Основные задачи анализа – рассчитать издержки на компенсации на единицу продукции (по возможности сравнить с аналогичными данными предприятий-конкурентов); Сравнить динамику затрат на компенсационный пакет (оплату труда) с динамикой объема производства;

Проанализировать факторы, влияющие на изменение расходов на компенсации; провести анализ структуры компенсаций. Сделать выводы об экономическом обосновании происшедших изменений.

Работа выполняется на компьютере с использованием программ EXCEL (расчетные показатели, таблицы), WORD (описание ситуации, выводы, предложения).

Рекомендации к выполнению работы:

1. Внимательно изучить представленную информацию
2. Определить цель, основные направления анализа
3. Рассчитать необходимые показатели (при необходимости построить аналитические таблицы)

4. Выявить динамику, определить тенденции в изменении показателей
5. Сформулировать выводы по каждому блоку информации

## Комплект разноуровневых задач

### Модуль 1

**Задание.** На основании данных предприятия за базовый и отчетный период провести анализ использования трудовых ресурсов. (таблицы 1-5). Найти недостающие показатели, сделать выводы.

Таблица 1 - Данные о движении персонала

Показатель	базисный год	отчетный год	Изменение
1	2	3	4
1. Численность персонала на начало года	350		
2. Приняты на работу	72	74	
3. Выбыли, всего	114	86	
4. В том числе: по собственному желанию	79	50	
5. уволены за нарушение трудовой дисциплины	7	2	
6. Численность персонала на конец года			
7. Среднесписочная численность персонала			
8. Коэффициент оборота по приему работников			
9. Коэффициент оборота по выбытию работников			
10. Коэффициент текучести кадров			
11. Коэффициент постоянства кадров			

Таблица 2 – Анализ использования трудовых ресурсов

Показатель	Значение показателя		Изменение
	базисный год	отчетный год	
1	2	3	4
1. Среднегодовая численность работников, чел.			
2. Фактический отработанный фонд рабочего времени, чел-час.	653723	534870	
3. Фактический отработанный фонд рабочего времени, чел-дн.	81921	66960	
4. Средняя продолжительность рабочего дня, час.			
5. Отработано дней одним работником за год			
6. Отработано часов одним работником за год			

Таблица 3- Анализ уровня использования рабочего времени и производительности труда

Показатель	Значение показателя		Изменение	прирост, %
	базисный год	отчетный год		
1	2	3	4	5
1.Объем товарной продукции, тыс.р	349914	368205		
2.Среднесписочная численность персонала, чел.				
3.В том числе рабочих, чел.	218	173		
4.Удельный вес рабочих в общей численности				
5.Среднегодовая выработка на одного работника, тыс.р./чел.				
6.Среднегодовая выработка на одного рабочего, тыс.р./чел.				

Таблица 4- Анализ показателей выработки

Показатели	базисный год	отчетный год	изменение	% прироста
1	2	3	4	5
1.Объем товарной продукции, тыс.р.	349914	368205		
2.Среднесписочная численность работников, чел.				
3.Фонд рабочего времени, чел-час.	653723	534870		
4.Фонд рабочего времени, чел-дн.	81921	66960		
5.Среднее число дней, отработанных одним работником				
6.Средняя продолжительность рабочего дня, час.				
7.Средняя дневная выработка, р/чел-дн.				
8.Средняя часовая выработка, р/чел-час.				

Таблица 5 – Анализ заработной платы

показатели	базисный год	отчетный год	% прироста
1	2	3	4
1. Фонд оплаты труда, тыс.р.	63949	55432	
2.Среднесписочная численность работников, чел.			
3.Среднегодовая заработная плата, тыс.р			
4.Среднемесячная заработная плата, руб.			

## Модуль 2

**Задание.** Объем продукции, по которому устанавливается план по производительности труда на год, составил 11236 млн. руб. Общее число чел-дней, отработанных всеми промышленно-производственными рабочими равно 269,5 тыс. чел-дней, продолжительность рабочего дня – 8 часов. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала составляет 1460 чел. Определить: среднегодовую, среднедневную, среднечасовую выработку продукции. По данным, приведенным в таблице 2, составить баланс рабочего времени в чел.-часах.

Таблица 6

№	Данные за год	Затраты рабочего времени
1	Отработано чел-дней	32 832
2	Целодневные простои (чел.дни)	100
3	Неявки на работу, чел.-дни, в том числе	14 140
	а) очередные отпуска	7 640
	б) отпуска на учебу	600
	в) отпуска по беременности и родам	400
	г) прочие разрешенные законом	3 200
	д) неявки разрешенные законом	2 000
	е) неявки с разрешения администрации	200
	ж) прогулы	100
4	Выходные и праздничные дни (чел.-дни)	18 676
5	Всего отработано человеко-часов, - в том числе сверхурочных	258 256 2 000
6	Внутрисменные простои (чел.-часы), в т.ч.:	2 200
	а) по вине администрации	800
	б) по вине рабочих	1 000
	в) опоздания на работу	400
7	Чел.-часы, не использованные в связи:	
	а) с болезнью	1 000
	б) выполнением гособязанностей	2 000

**Задание.** В таблице 7 приведены данные о результатах работы предприятия.

Таблица 7

Показатель	Базисный период	Отчетный период
Выручка от реализации продукции, тыс.р.	85 800	87 300
Среднесписочная численность, чел.	11 475	11 443
- в т.ч. рабочих	7 550	7 525
Отработано чел.-дней	1 736 500	1 725 483
Отработано чел.-часов	13 544 700	13 531 235

Рассчитать показатели, предложенные в таблице 7 и заполнить таблицу 8

Таблица 8

Показатель	Базисный период	Отчетный период	Абс. Изменение
Часовая выработка, р/чел.час			
Дневная выработка, р/чел.день			

Количество часов в смене, час.			
Количество отработанных работником часов за год, час.			
Количество отработанных работником дней за год, дни			
Доля рабочих в среднесписочной численности, %			
Среднегодовая выработка на одного работника, р/чел			
Среднегодовая выработка на одного рабочего, р/ чел			

**Задание.** В табл.9 приведены данные о результатах работы предприятия.

Таблица 9 Данные для решения задачи

Показатель	Базисный период	Отчетный период
Выручка от реализации продукции, тыс.р.	85 800	87 300
Среднесписочная численность, чел.	11 475	11 443
в т.ч. рабочих	7 550	7 525
Отработано чел.-дней	1 736 500	1 725 483
Отработано чел.-часов	13 544 700	13 531 235

Заполнить табл. и определить:

- как повлияло на изменение годовой производительности труда одного рабочего изменение количества отработанных дней, часов в смене, выработки;
- как повлияло на изменение годовой производительности труда одного работника предприятия изменение доли рабочих в среднесписочной численности, количества отработанных дней, часов в смене, выработки.

Таблица 10 Показатели для заполнения таблицы

Показатель	Базисный период	Отчетный период	Изменение
Часовая выработка			
Дневная выработка			
Количество часов в смене			
Количество отработанных рабочим часов			
Количество отработанных работником дней			
Доля рабочих в среднесписочной численности			
Среднегодовая выработка на одного работника			
Среднегодовая выработка на одного рабочего			

**Задание.** Составить баланс рабочего времени (таблица 11) и рассчитать показатели баланса рабочего времени, если среднесписочная численность персонала предприятия составляет 2300 человек. Календарных дней в году – 365, праздничных и выходных дней в году – 101, продолжительность отпуска 31 день.

Таблица 11

Ресурсы рабочего времени	ч-дн	Использование рабочего времени	ч-дн
1. Календарный фонд времени	?	I. Фактически отработано	?
2. Праздничные и выходные дни	?	II. Время, не использованное по уважительным причинам: 1) учебные отпуска; 2) декретные отпуска; 3) болезни; 4) неявки, разрешенные законом.	?
3. Табельный (номинальный) фонд рабочего времени	?		6800
4. Очередные отпуска	?		8210 12500 1310
4.1 Максимально возможный фонд рабочего времени	?	III. Потери рабочего времени:	?
		1) простои:	?
		а) целодневные;	2900
б) внутрисменные;	4000		
2) нарушения трудовой дисциплины:	?		
а) прогулы;	880		
б) опоздания и преждевременные уходы;	-		
3) с разрешения администрации.	2500		
		IV. Максимально возможный фонд [I + II + III]	?

### Контрольная работа (для заочной формы обучения)

Варианты контрольной работы выбираются по последней цифре номера зачетной книжки.

#### Вариант 1

1. Кадры предприятия. Состав и классификация персонала.
2. Задача. В III-м квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В IV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн р. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел.

Определите:

- 1) выработку на одного работающего в IV-м квартале, (р/чел.);
- 2) планируемый прирост производительности труда (%).

#### Вариант 2

1. Заработная плата. Формы и системы заработной платы.
2. Задача. На основе приведенных данных о работе предприятия определите недостающие показатели и заполните таблицу до конца.

Данные для решения задачи:

Показатели	Отчетный год	Плановый год	Прирост за год		Прирост продукции за счет изменения	
			%	абс.	численности	выработки
Объем товарной продукции, тыс. р.	10000	?	6	?	?	?
Численность работающих, чел.	2000	?	?	?	?	?
Производительность труда, р/чел.	?	?	4,5	?	?	?

### Вариант 3

1. Рабочее время и его использование.
2. Задача. Численность работников предприятия по плану – 6850 человек, в том числе рабочих – 5480 человек. Фактическая численность составила 6900 человек. В т.ч. рабочих – 5500 человек. Определить абсолютное и относительное отклонение численности персонала, если план выпуска продукции выполнен на 110 %.

### Вариант 4

1. Характеристика движения кадров. Показатели движения кадров.
2. Задача. Упрощение учета и отчетности, механизация вычислительных работ, автоматизация сбора и обработки информации позволили сократить численность работников на предприятии с 1480 до 1460 чел. Определить рост производительности труда за счет сокращения численности работников.

### Вариант 5

1. Показатели эффективного использования трудовых ресурсов. Факторы роста производительности труда.
2. Задача. На промышленном предприятии занято 710 чел. Общегодовой объем работ составляет 1550 тыс. нормо-часов. Из них:
  - по 2 разряду 10000 нормо-часов;
  - по 3 разряду 150000 нормо-часов;
  - по 4 разряду 450000 нормо-часов;
  - по 5 разряду 640 000 нормо-часов;
  - по 6 разряду 300 000 нормо-часов.
Часовая тарифная ставка рабочих-сдельщиков составляет:
  - по 2 разряду 48,7 р.;
  - по 3 разряду 53,9 р.;
  - по 4 разряду 59,6 р.;
  - по 5 разряду 67 р.;
  - по 6 разряду 76,7 р.

Плановый фонд времени работы на одного рабочего составляет 1820 час. Средний процент выполнения норм – 120 %. Размер премии 15 %. Сумма доплат составляет 102,1 тыс. р. Определить годовой фонд заработной платы.

### Вариант 6

1. Планирование численности работников предприятия.
2. Задача. Часовая тарифная ставка рабочего - сдельщика 5 разряда установлена в размере 60 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции составляет 2 час. Рабочий изготовил 150 изделий. Определить размер оплаты труда рабочего.

#### **Вариант 7**

1. Премирование работников предприятия. Виды и основные элементы премиальных систем.
2. Задача. Плановая нормативная трудоемкость производственной программы предприятия составляет 420000 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего составляет 1870 час. Норму выработки планируется увеличить на 10 %. Определить плановую численность производственных рабочих.

#### **Вариант 8**

1. Оплата труда в производственных бригадах.
2. Задача. На строительных работах в 3 смены работают 2 подъемных крана. Каждый кран обслуживает 1 крановщик и 2 стропальщика. Коэффициент использования номинального рабочего времени составляет 0,899. Определить численность основных и вспомогательных рабочих.

#### **Вариант 9**

1. Основная и дополнительная заработная плата.
2. Задача. Часовая тарифная ставка рабочего - повременщика 1 разряда составляет 1800 руб. Тарифный коэффициент 4 разряда составляет 1,57. Количество рабочих дней в месяце составляет 23 дня. Фактически рабочим отработано 20 дней. Премия составляет 20 % от оклада. Определить заработок рабочего - повременщика 4 разряда.

#### **Вариант 10**

1. Методы определения выработки на предприятии.
2. Задача. Рабочий за месяц изготовил 430 деталей, выполнив норму на 115 %. Сдельная расценка за деталь – 20 руб. Оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза. Определить заработную плату рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

### ***3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации***

#### ***Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):***

1. Планирование численности персонала.
2. Методы управления выработкой.
3. Структура календарного фонда времени.
4. Рабочее время и его использование.
5. Факторы роста производительности труда.
6. Формы и системы оплаты труда.
7. Особенности организации оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.
8. Основная и дополнительная заработная плата.

9. Понятие и виды рисков управления персоналом.
10. Риски деятельности по управлению персоналом
11. Планирование численности работников предприятия.
12. Сущность, цели и организация аудита персонала.
13. Основы проведения аудита и контроллинга персонала.
14. Формирование бюджета затрат на персонал и контроль его исполнения.
15. Управление расходами на персонал.
16. Методы проведения аудита и контроллинга персонала.
17. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
18. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
19. Оценка эффективности службы управления персоналом организации.
20. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

***Перечень типовых заданий (для оценки умений, для оценки навыков и (или) опыта деятельности):***

**Задание 1.** В III-м квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В IV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн р. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел.

Определите:

- 1) выработку на одного работающего в IV-м квартале, (р/чел.);
- 2) планируемый прирост производительности труда (%).

**Задание 2.** Рассчитать среднесписочную численность работников предприятия по имеющимся данным отдела кадров: январь – 620 чел., февраль – 640 чел., март – 690 чел.

**Задание 3.** Обслуживанием одного агрегата занимается бригада из 6 чел. При дневной норме выработки 6 т бригада выработала за месяц 150 т. В бригаде 4 чел. имеют 4 разряд, а 2 чел. – 5 разряд. Дневная тарифная ставка для 4 разряда – 500 р. (тарифный коэффициент 1,3), тарифный коэффициент для 5 разряда – 1,5. Определить заработную плату одного рабочего каждого разряда и бригады в целом.

**Задание 4.** Согласно расчетам планового отдела, численность рабочих - повременщиков на предприятии должна составлять 120 чел. Тарифная ставка 1-го разряда – 418 р., а средний тарифный коэффициент – 1,3.

Определить тарифный фонд заработной платы, если плановый фонд времени работы равен 1820 час.

Списочная численность работников на начало года составила 800 человек. За год принято на работу 70 человек. Уволено в связи с уходом: в армию – 6 человек, на пенсию – 4 человека, на учебу – 3 человека, по сокращению штатов – 2 человека. По собственному желанию уволилось 14 человек. Уволено за прогулы и нарушение трудовой дисциплины – 2 человека. Уволено по решению суда – 3 человека. Численность работников, состоящих в списке весь год – 705 человек. Определить показатели движения кадров предприятия.

Годовой плановый фонд рабочего времени среднесписочного рабочего 1800 часов. Среднесписочная численность работников 450 человек. Удельный вес основных рабочих составляет 40 % от численности. На следующий год планируется сократить потери рабочего времени с 13% до 3 %. Определить экономию численности основных рабочих в результате данных мероприятий.

III-м квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. В IV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн р. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел.

Определите:

- 1) выработку на одного работающего в IV-м квартале, (р/чел.);
- 2) планируемый прирост производительности труда (%).

**Задание 5.** Объем продукции, по которому устанавливается план по производительности труда на год, составил 11236 млн. руб. Общее число чел-дней, отработанных всеми промышленно-производственными рабочими равно 269,5 тыс. чел-дней, продолжительность рабочего дня – 8 часов. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала составляет 1460 чел. Определить: среднегодовую, среднедневную, среднечасовую выработку продукции. По данным, приведенным в таблице 2, составить баланс рабочего времени в чел.-часах.

Таблица 2

№	Данные за год	Затраты рабочего времени
1	Отработано чел-дней	32 832
2	Целодневные простои (чел.дни)	100
3	Неявки на работу, чел.-дни, в том числе	14 140
	а) очередные отпуска	7 640
	б) отпуска на учебу	600
	в) отпуска по беременности и родам	400
	г) прочие разрешенные законом	3 200
	д) неявки разрешенные законом	2 000
	е) неявки с разрешения администрации	200
	ж) прогулы	100
4	Выходные и праздничные дни (чел.-дни)	18 676
5	Всего отработано человеко-часов, - в том числе сверхурочных	258 256 2 000
6	Внутрисменные простои (чел.-часы), в т.ч.:	2 200
	а) по вине администрации	800
	б) по вине рабочих	1 000
	в) опоздания на работу	400
7	Чел.-часы, не использованные в связи:	
	а) с болезнью	1 000
	б) выполнением гособязанностей	2 000

**Задание 6.** Продолжительность рабочего дня на предприятии равна 8 часам. Потери рабочего времени за смену в базисном периоде составили 25 мин. Трудоемкость единицы продукции – 15 мин. На сколько увеличится выработка в плановом периоде, если в результате оргтехмероприятий намечено ликвидировать потери рабочего времени и снизить трудоемкость изделий на 2 мин.

**Задание 7.** На промышленном предприятии занято 710 человек. Общегодовой объем работ составляет 1550 тыс. нормо-часов. Из них:

- по 2 разряду 10000 нормо-часов;
- по 3 разряду 150000 нормо-часов;
- по 4 разряду 450 000 нормо-часов;
- по 5 разряду 640 000 нормо-часов;

- по 6 разряду 300 000 нормо-часов.
- Часовая тарифная ставка рабочих-сдельщиков составляет:
- по 2 разряду 48,7 руб.;
  - по 3 разряду 53,9 руб.;
  - по 4 разряду 59,6 руб.;
  - по 5 разряду 67 руб.
  - по 6 разряду 76,7 руб.

Плановый фонд времени работы на одного рабочего составляет 1820 часов. Средний процент выполнения норм 120 %. Размер премии 15 %. Сумма доплат составляет 102,1 тыс. руб. Определить годовой фонд заработной платы.

**Задание 8.** Используя данные таблицы, определите влияние на среднемесячную выработку одного рабочего отклонений от плана следующих показателей: среднее число дней работы; средняя продолжительность рабочего дня; среднечасовая выработка. Расчёт произведите двумя способами – абсолютных и относительных ризниц. Сделайте вывод о влиянии экстенсивных и интенсивных факторов на производительность труда в данном примере.

Показатель	По плану	Фактически	Абсолютное отклонение (±)	Выполнение плана, %
А	1	2	3	4
1. Число дней работы в среднем на 1 рабочего, дн.	21	20		
2. Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,5	7,4		
3. Общее число отработанных часов всеми рабочими, час.	126000	116920		
4. Среднечасовая выработка на 1 рабочего, руб.	2,0	2,2		
5. Среднедневная выработка на 1 рабочего, руб.	15,0	16,28		
6. Среднемесячная выработка на 1 рабочего, руб.	315	325,6		

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов**

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Тестирование	Исследовательский метод, позволяющий выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств обучающихся, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов

	выполнения обучающимся ряда специальных заданий. Основная задача тестирования заключается в выявлении проблемных звеньев исследуемой темы, чтобы в дальнейшем устранить недостатки
Разноуровневая задача	Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по двум вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку

#### **4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации**

##### ***Зачет***

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Зачет принимается в устной форме по предложенным выше вопросам.

##### ***Критерии оценки зачета***

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания.	Пороговый

	Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы