

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.12.2023 10:03:59
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Основы управления персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Экзамен – 2 семестр, очная форма

Зачет с оценкой, курсовая работа – 3 семестр, очная форма

Экзамен – 2 семестр, очно-заочная форма

Зачет с оценкой, курсовая работа – 3 семестр, очно-заочная форма

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации
ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 2,3 очная форма, семестр 2,3 очно-заочная форма)
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся знает: основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации	Тестовые задания (№1-20)
	Обучающийся умеет: определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	Тестовые задания (№ 52-77)
	Обучающийся владеет: навыками выбора оптимальных способов решения задач с учетом норм права и ресурсов организации	Задания (№1-10)
ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Обучающийся знает: основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала	Тестовые задания (№21-37)
	Обучающийся умеет: применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Тестовые задания (№78-100)
	Обучающийся владеет: разрабатывать и внедрять	Задания (№11-20)

	корпоративную кадровую и социальную политику организации	
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся знает: основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Тестовые задания (№38-51)
	Обучающийся умеет: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Тестовые задания (№101-116)
	Обучающийся владеет: реализовывать стратегию управления персоналом, обеспечивать её документационное обеспечение и оценивать организационные и социальные последствия	Задания (№21-25)

Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой) проводится в одной из следующих форм:
 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся знает: основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации
<p>1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.</p> <p>2. Какие две категории работников включает управленческий персонал? Ответ: руководителей, специалистов</p> <p>3. Относится ли к японскому менеджменту персонала продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа? Ответ: нет</p> <p>4. Связана ли система наук о труде и персонале с дисциплиной «Транспортные системы»? Ответ: нет</p> <p>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; б) найма рабочих на предприятие; в) отбора персонала для занимания определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия.</p> <p>6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено на разработку эффективной ... своего предприятия. Ответ: кадровой политики</p>	

7. Инвестирование в человеческий капитал включает расходы на ... персонала?

Ответ: повышение квалификации

8. Форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность - это ...

Ответ: человеческий капитал

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей – это ... специалиста:

Ответ: потенциал

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает переводение с одной работы на другую без изменения ... или уровня ответственности.

Ответ: заработной платы

12. Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку - это:

Ответ: профессиограмма

13. Содержит ли должностная инструкция раздел «Выводы»?

Ответ: нет

14. Интеллектуальные конфликты основаны на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное. Согласны ли вы с утверждением?

Ответ: да

15. Противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов — это:

Ответ: конфликт

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

Ответ: кульминация

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

Ответ: противоборство, конкуренция

19. Определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов - это:

Ответ: комплексная оценка работы

20. Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным. Согласны ли вы с утверждением?

Ответ: нет

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Обучающийся знает: основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

21. Мысленное предвосхищение результатом деятельности – это ...

Ответ: цель

22. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся:

Ответ: условия работы и охрана труда

23. Какая адаптация является наиболее краткой по времени протекания?

Ответ: физиологическая

24. Процентное содержание юридических знаний начальника отдела кадров составляет:

Ответ: 19

25. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:

а) комплексная

б) экспрессивная

в) пролонгированная

26. Сущность личности человека проявляется в:

Ответ: поступках и действиях

27. В организациях отбор кандидатов должен проводиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до ... лет:

Ответ: 35

28. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:

Ответ: бюрократический

29. Планирование потребности в персонале является заключительной ступенью ...

Ответ: кадрового контроллинга +

30. Совокупность таких факторов, как подбор новых сотрудников, их материальная оценка, качество отобранных людей, характеризует:

Ответ: эффективность рекрутера

31. Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, – это профессиональная(ые):

Ответ: пригодность

32. Разрешение межличностных форм конфликтов возможно через:

Ответ: компромисс и решение проблемы

33. Результат ухода одних работников и прихода других на работу в организацию - это ... кадров:

Ответ: текучесть

34. Используемые для регистрации затрат рабочего времени специальные формы, как правило, представляют собой лист бумаги, разграфленной по основным направлениям работы. Согласны ли вы с утверждением?

Ответ: да

35. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях

Ответ: модель

36. Побуждение, основанное на потребностях личности, ее ценностных ориентациях, интересах.

Ответ: мотивация

37. Структура персонала организации - это:

а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих

б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку

в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Обучающийся знает: основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

38. Повышение роли кадровой политики связано с (Выберите верный ответ)

1. Переходом к экономическим методам управления

2. Развитием демократии

3. Интеграцией в мировую экономику

39. Какой тип кадровой политики предполагает преимущественное использование внутренних источников подбора персонала?

Ответ: Закрытый

40. На каком уровне управления определяются концепция и тип кадровой политики?

Ответ: высшем

41. К стратегическому планированию управления персоналом относится функция выработки ...

Ответ: стратегии

42. Если руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем, то такая кадровая политика называется ...

Ответ: Реактивной

43. Диапазон внутриорганизационных перемещений у специалистов определяется дифференциацией данного вида труда по ...

Ответ: квалификации

44. Наличие у руководителя обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на персонал называется (Выберите правильный ответ)

1. Превентивной кадровой политикой

2. Реактивной кадровой политикой
3. Активной кадровой политикой
4. Пассивной кадровой политикой

45. Подход к определению численности персонала на основе установления статистических зависимостей между численностью персонала и влияющими на нее факторами называется ...

Ответ: экспертно-статистический

46. Подход к определению численности персонала, основанный на анализе предельной продуктивности факторов производства, т.е. определенного количества работников, которое обеспечивает ему максимум чистого дохода, называется ...

Ответ: маржиналистский

47. Основой выделения стадий развития карьеры служит.

1. **Возраст сотрудника**
2. Квалификация сотрудника
3. Продолжительность работы в одной организации.

48. Одной из важнейших задач профориентации является:

1. **содействие быстрым структурным сдвигам в занятости**
2. содействие дополнительному освоению профессиональных возможностей
3. включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями
4. включение работника в систему организационного механизма управления

49. Затраты на выплаты по увольнению относятся к ... затратам.

Ответ: восстановительным

50. Расставьте в необходимой последовательности основные работы по формированию кадрового резерва:

- 1 Оценка деловых и личностных качеств кандидатов
2. Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров
3. Составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв
4. Определение кандидатов, включаемых в резерв

Верный ответ: (2), (1), (4), (3)

51. От каких факторов зависит выбор организацией закрытой или открытой кадровой политики?

(Выберите правильный ответ)

1. **Факторов внешней среды**
2. Характеристик трудового коллектива
3. Стиля управления
4. **Корпоративной культуры**

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Обучающийся умеет: определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда
---	--

52. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

Ответ: стратегическая

53. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

Ответ: классической

54. Кадровый потенциал предприятия – это совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от

производства. Согласны ли вы с утверждением?

Ответ: да

55. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;**
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека, расположенные в определенной иерархии.

56. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

Ответ: теория ожидания В. Врума

57. Валентность согласно теории В. Врума - это:

Ответ: мера ценности

58. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

Ответ: теория равенства С. Адамса

59. Теория усиления Б. Ф. Скиннера, основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;**
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

60. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

Ответ: физиологические

61. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается как отношение общего фонда оплаты труда к ...

Ответ: общей численности персонала.

62. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

Ответ: стиль «предлагать»

63. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

Ответ: «информировать»

64. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

Ответ: пять

65. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двумерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

Ответ: Команда

66. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;**
- в) экспертная власть;

- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

67. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

Ответ: власть, основанная на принуждении

68. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

Ответ: экспертная власть

69. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

Ответ: законная власть

70. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

Ответ: эталонная власть

71. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;**
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

72. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;**
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

73. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;**
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

74. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;**
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

75. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;**
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;

д) индексы продукции растениеводства.

76. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

а) нематериальная собственность;

б) интеллектуальная собственность;

в) радиочастотный ресурс;

г) материальная собственность;

д) аэрокосмические разработки.

77. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

а) инфраструктура финансового рынка;

б) аграрные биржи;

в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;

г) фонды содействия предпринимательству;

д) собственники интеллектуального труда.

ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации

Обучающийся умеет:

применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации

78. Определяют ли эффективность персонала тарифы оплаты труда?

Ответ: нет

79. Оценка со стороны коллектива становится адекватной, если за основу берутся профессионально важные качества?

Ответ? Да

80. Трудовые ресурсы включают лиц, желающих работать, лиц, участвующих в труде и население, способное к труду. Согласны ли вы с этим?

Ответ: нет

81. ... руководитель - это менеджер в выполнении управленческой роли:

Ответ: главный

82. С принятием решения о будущей профессии связано профессиональное ...

Ответ: самоопределение

83. Высококвалифицированный специалист в определенной деятельности, проблеме

Ответ: эксперт

84. К внешним факторам управления персоналом относится:

а) стиль руководства

б) подбор персонала

в) наличие конкурентов

85. Управление на основе единоличного принятия решений и контроля за процессом труда осуществляет:

Ответ: руководитель

86. Основное качество при формировании резерва по выдвижению:

а) способность к обучению

б) убежденность в работе

в) организаторские способности

87. К какой форме принято относить инициативу:

- а) **форма оценки лояльности сотрудников**
- б) форма оценки личностного вклада сотрудника
- в) форма корпоративной оценки

88. Одним из основных недостатков содержательных теорий мотивации является то, что они не учитывают психологических моментов и влияния внешней среды, так ли это:

Ответ: да

89. Что входит в структуру системы мотивации:

- а) транспорт
- б) лояльное руководство
- в) **корпоративная культура**

90. Автором классической теории мотивации, положившей начало содержательному подходу, является:

Ответ: Тейлор

91. К какому мотиватору относится Корпоративный Кодекс компании?

Ответ: корпоративный

92. Автором теории ожиданий является:

Ответ: Врум

93. Какой элемент входит в структуру системы мотивации:

- а) коучинг
- б) подбор персонала
- в) сегментирование +

94. Автором теории иерархии потребностей является:

Ответ: Маслоу

95. На что направлена мотивационная среда на материальной основе:

- а) на снижение заработной платы
- б) на увеличение зарплатного фонда
- в) **на стабилизацию текучести кадров**

96. Содержательный подход к теории мотивации включает следующую теорию мотивации:

- а) ожиданий В. Врума
- б) **иерархии потребностей А. Маслоу**
- в) справедливости Д. Адамса

97. Список людей, которые явились на работу – это ...

- а) списочный состав
- б) среднесписочная численность
- в) **явочный состав**
- г) численность персонала

98. Сумма численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1-го по 31-е число, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, поделенная на число календарных дней отчетного месяца – это ...

- а) списочный состав
- б) **среднесписочная численность**
- в) явочный состав
- г) численность персонала

99. Что не является результатом труда производственного персонала?

- а) мебель
- б) одежда
- в) здания
- г) **новая информация**

100. Какой группы специалистов предприятия не существует?

- а) специалисты-инженеры
- б) служащие
- в) **линейные специалисты**
- г) функциональные специалисты управления

ПК-6.2: определению направлений социальной организации специфики и экономического положения	Содействует основным кадровым и социальной политики с учетом её социально-экономического положения	Обучающийся умеет: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом
--	--	---

101. Если руководство организации имеет обоснованный прогноз кадровой ситуации средства воздействия на ситуацию, то такая кадровая политика называется:

Ответ: активной

102. Если руководство организации осуществляет постоянный контроль за кадровой ситуацией и принимает меры по ликвидации негативных состояний, то такая кадровая политика называется ...

Ответ: реактивной

103. Издержки, необходимые для замены работающего в настоящее время работника на другого, способного выполнять те же функции называются ... издержки.

Ответ: восстановительные

104. Приведение человеческих ресурсов в соответствие со стратегией организации называется ... управление персоналом.

Ответ: стратегическое

105. Четкая формулировка предназначения организации, утверждение того, для чего и по какой причине она существует называется ...

Ответ: миссия

106. Объектом профориентации чаще всего молодежь и безработные. Согласны ли вы с этим утверждением?

Ответ: да

107. Профессиональный отбор – это ...

Ответ: определение профессиональной пригодности человека.

108. Предлагаемое организацией должностное перемещение, который сотрудник потенциально может пройти, - это ...

Ответ: План карьерного роста

109. Первичная адаптация это:

1. **Приспособление молодых кадров, не имеющих опыта производственной деятельности**
2. Приспособление работников, имеющих опыт производственной деятельности

110. Вторичная адаптация – это ... , имеющих опыт трудовой жизни.

Ответ: приспособление работников

111. Первоначальные издержки на персонал – это затраты на ...

Ответ: набор и отбор

112. Восстановительные издержки на персонал – это затраты на:

1. Набор
2. Отбор
3. **Выплаты по увольнению**
4. **Снижение производительности труда у увольняемого и коллектива**

113. Издержки приобретения персонала – это затраты на:

Ответ: набор и инструктаж

114. Издержки обучения персонала – это обучение на рабочем месте и оплата времени обучения. Согласны ли вы с этим утверждением?

Ответ: да

115. Относится ли к расходам на персонал

1. **Премияльный фонд**
2. **Затраты на повышение квалификации**
3. Командировочные расходы
4. Расходы на компенсацию использования личного автотранспорта

116. Переменные издержки на персонал зависят от ...

Ответ: объема производства

УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления

Обучающийся владеет: навыками выбора оптимальных способов решения задач с учетом норм права и ресурсов организации

Задание 1

Вы – руководитель отдела, и случайно услышали, как подчиненные смеялись над заказчиком, который пожаловался на одного из них. Ваши действия?

Решение: совместное утверждение реакций на жалобы: она предполагает действенную коммуникацию без вторжения в личное пространство сотрудников.

Задание 2

Проработав в компании три года, вы решили перейти в другую фирму, чтобы двигаться вверх по карьерной лестнице. Слухи о переговорах с новым работодателем уже распространились на вашем рабочем месте.

Решение: Сообщить руководителю. Он демонстрирует добросовестность соискателя, умение выстраивать и поддерживать отношения, способность работать под руководством.

Задание 3

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

Решение:

$ЗП_{ср} = ФЗП / Ч$ (Средняя зарплата есть отношение фонда зарплаты к численности персонала)

$ПТ = Q / Ч$ (производительность труда есть отношение объема выпускаемой продукции к численности персонала)

$$i_{зп} = i_{фзп} / i_{ч} \text{ и } i_{ч} = i_{фзп} / i_{зп} \text{ и } i_{ч} = 1,05 / 1,04 = 1,0096$$

$$Ч_{пл} = 1,0096 \times 1250 = 1262 \text{ чел.}$$

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ и } i_{пт} = 1,06 / 1,0096 = 1,05$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДПТ = 1,05 \times 100 - 100 = 5\%$$

Ответ: рост производительности труда – 5%, плановая численность – 1262 чел.

Задание 4

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

Решение:

Численность персонала, необходимого для обслуживания определяется как отношение числа единиц обслуживаемого оборудования на число смен в сутках к норме обслуживания, т.е. $(500 \times 2) / 25 = 40$ рабочих необходимо – это явочная численность.

Коэффициент перевода явочной численности в списочную равен отношению номинального фонда рабочего времени к реальному, т.е. $262 / 250 = 1,048$, тогда с учетом данного коэффициента списочная численность составит: $40 \times 1,048 = 42$ чел.

Ответ: явочная численность – 40 чел., списочная – 42 чел.

Задание 5

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

Решение:

$ПТ = Q / Ч$ (производительность труда есть отношение объема выпускаемой продукции к численности персонала)

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ } i_{ч} = 1,12 / 1,08 = 1,04$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДЧ = 1,04 \times 100 - 100 = 4\%$$

Ответ: изменение численности составит 4%

Задание 6

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

Решение:

$$i_{зп} = i_{фзп} / i_{ч} \text{ } i_{ч} = i_{фзп} / i_{зп} \text{ } i_{ч} = 1,07 / 1,05 = 1,019$$

$$ДЧ = 1,019 \times 100 - 100 = 1,9\%$$

$$i_{пт} = i_q / i_{ч} \text{ } i_{пт} = 1,11 / 1,019 = 1,089$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДПТ = 1,089 \times 100 - 100 = 8,9\%$$

Ответ: изменение численности – 1,9%, повышение производительности труда на 8,9%

Задание 7

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

Решение:

Коэффициент оборота по приему есть отношение кол-ва принятых к среднесписочной численности персонала (в процентах), т.е. $K = 170 / 1229 = 13,8\%$

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 180 / 1229 = 14,6\%$

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 125 / 1229 = 10,2\%$

Ответ: 13,8%, 14,6%, 10,2%

Задание 8

Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный

фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Решение:

$$K_{\text{пересчета}} = 260 / 245 = 1,06$$

$$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,06 = 244 \text{ чел.}$$

Ответ: списочная численность – 244 чел.

Задание 9

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

Решение:

Формула расчета численности по методу трудоемкости:

$Ч = T_{\text{пр}}$ (время, необходимое для выполнения производственной программы = отношению трудоемкости к плановому коэффициенту выполнения норм) / $T_{\text{пф}}$ (полезный фонд времени одного работника), т.е.

$$T_{\text{пр}} = 250000 / 1,15 = 217391,3 \text{ нормо/часов}$$

$$Ч = 217391,3 / 1800 = 121 \text{ чел.}$$

Ответ: плановая численность рабочих – 121 чел.

Задание 10

На предприятии 45 чел. направили на обучение. В том числе 25 чел. по программе 20 часов, стоимость часа – 850 руб. и 20 чел. по программе 40 часов, стоимость часа – 600 руб. Определить величину затрат на обучение работников в целом и отдельно по каждой группе.

Решение:

Затраты = стоимость часа обучения * кол-во обучающихся * кол-во часов по программе

$$\text{Общие затраты} = 25 * 20 * 850 + 20 * 40 * 600 = 425000 + 480000 = 905000 \text{ руб.}$$

Ответ: 905000 рублей – общие затраты, 425000 руб. – затраты по 1-й группе и 480000 руб. – затраты по 2-й группе

ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации

Обучающийся владеет: разрабатывать и внедрять корпоративную кадровую и социальную политику организации

Задание 11

Численность рабочих в цехе 450 чел., норма управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.

Решение:

$$450 / 45 \text{ (число мастеров)} + 450 / 90 \text{ (число ст.мастеров)} + 450 / 225 \text{ (число начальников участков)} = 10 + 5 + 2 = 17 \text{ чел.} - \text{общая численность управленческого персонала, а } 15 \text{ чел.} - \text{численность линейных руководителей, т.е. мастеров и ст.мастеров}$$

Задание 12

Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Решение:

Коэффициент оборота по приему есть отношение кол-ва принятых к среднесписочной численности персонала (в процента), т.е. $K = 230 / 2100 = 11\%$

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 250 / 2100 = 12\%$

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. $K = 180 / 2100 = 8,6\%$

Ответ: 11%, 12%, 8,6%

Задание 13

Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Решение:

Если производительность труда не увеличивается, то прирост численности будет пропорционален приросту объема выпуска, т.е. 20%.

$$ДЧ = 360 \times 0,2 = 72 \text{ чел.}$$

$$72 - 10 = 62 \text{ чел} - \text{потребность во внешнем наборе}$$

Ответ: 62 чел.

Задание 14

Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.

Решение:

$$Ч_{\text{среднеспис.}} = (300 + 300 + 25 - 10 - 12 - 20) / 2 = 292 \text{ чел.}$$

$$К_{\text{по приему}} = 25 / 292 = 8,6\%$$

$$К_{\text{по выбытию}} = 30 + 12 / 292 = 14\%$$

$$К_{\text{текучести}} = 20 / 292 = 6,9\%$$

Ответ: 8,6%, 11%, 6,9%

Задание 15

Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Решение:

$$Ч = ((48 \times 3) / 5) \times (265 / 230) = 33 \text{ чел.}$$

Ответ: 33 чел.

Задание 16

Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Решение:

$$\text{Дополнительная потребность составляет: } (560 / 552) \times 100 + 8\% = 9,45\%$$

$$552 / 100 \times 9,45 = 52 \text{ чел.} - \text{дополнительная потребность в кадрах на квартал.}$$

$$\text{Потребность по внешнему набору} - 52 - 5 = 47 \text{ чел.}$$

Ответ: 47 чел.

Задание 17

Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.

Решение:

$$i_{\text{пл}} = i_q / i_{\text{ч}} \text{ } i_{\text{ч}} = 1,085 / 1,06 = 1,024$$

$$Ч_{\text{пл}} = 1,024 \times 480 = 491 \text{ чел.}$$

Ответ: численность в плановом периоде – 491 чел.

Задание 18

Базовая численность персонала составила 1200 чел. В плановом периоде намечено увеличить объем выпуска продукции на 18%, фонд зарплаты на 12%, среднюю зарплату на 10%. Определить возможный рост производительности труда и плановую численность персонала.

Решение:

$$i_{\text{зп}} = i_{\text{фзп}} / i_{\text{ч}} \text{ } i_{\text{ч}} = i_{\text{фзп}} / i_{\text{зп}} \text{ } i_{\text{ч}} = 1,12 / 1,1 = 1,018$$

$$Ч_{пл} = 1,018 \times 1200 = 1222 \text{ чел.}$$

$$i_{пт} = i_q / i_{\text{н}} \cdot i_{\text{пт}} = 1,18 / 1,018 = 1,159$$

$$(i = 1 + \% / 100)$$

$$ДПТ = 1,159 \times 100 - 100 = 15,9\%$$

Ответ: рост производительности труда – 15,9%, плановая численность – 1222 чел.

Задание 19

Трудоемкость годовой производственной программы – 620000 нормо/часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1760 час. Плановый процент выполнения норм – 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 245 дней.

Решение:

$Ч = T_{\text{пр}}$ (время, необходимое для выполнения производственной программы = отношению трудоемкости к плановому коэффициенту выполнения норм) / $T_{\text{пф}}$ (полезный фонд времени одного работника), т.е.

$$T_{\text{пр}} = 620000 / 1,05 = 590476,2 \text{ нормо/часов}$$

$$Ч_{\text{яв}} = 590476,2 / 1760 = 336 \text{ чел.}$$

$$Ч_{\text{спис}} = 336 \times (260/245) = 356 \text{ чел.}$$

$$Ч_{\text{расст.}} = 356 / 2 = 178 \text{ чел. в смену}$$

Ответ: 178 чел – расстановочная численность, списочная – 356 чел.

Задание 20

Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени одного рабочего – 255 дней, реальный – 235 дней.

Решение:

$$K_{\text{пересч.}} = 255 / 235 = 1,085$$

$$Ч_{\text{спис}} = 230 \times 1,085 = 250 \text{ чел.}$$

Ответ: списочная численность – 250 чел.

ПК-6.2: определению направлений социальной организации специфики и социально-экономического положения	Содействует основным кадровой и политики с учетом её и социально-экономического положения	Обучающийся владеет: реализовывать стратегию управления персоналом, обеспечивать её документационное обеспечение и оценивать организационные и социальные последствия
--	---	---

Задание 21

Число обслуживаемых станков в цехе – 120, норма обследования – 7 станков, число смен – 1,8. Номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 262 дня, реальный – 240 дней. Определить плановую численность обслуживающих рабочих.

Решение:

$$Ч = ((120 \times 1,8) / 7) \times (262/240) = 34 \text{ чел.}$$

Ответ: плановая численность – 34 чел.

Задание 22

Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Решение:

$$Ч_{\text{среднеспис.}} = (950+950+235-300) / 2 = 918 \text{ чел.}$$

$$K_{\text{по приему}} = 235 / 918 = 25,6\%$$

$$K_{\text{по выбытию}} = 300 / 918 = 32,7\%$$

$$K_{\text{текучести}} = 150+10 / 918 = 17,4\%$$

Ответ: 25,6%, 32,7%, 17,4%

Задание 23

Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. Определить численность рабочих сдельщиков.

Решение:

$$T_{\text{пр}} = 457000 / 1,05 = 435238 \text{ нормо/часов}$$

$$Ч = 435238 / 1850 = 235 \text{ чел.}$$

Ответ: численность рабочих – 235 чел.

Задание 24

Предприятие планирует увеличить объем производства на 10%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 360 чел.

Решение:

$$i_{\text{пт}} = i_q / i_{\text{ч}} \text{ и } i_{\text{ч}} = 1,1 / (1 / 1,05, \text{ т.е. переводим изменение трудоемкости в изменение производительности}) = 1,16$$

$$Ч_{\text{пл}} = 1,16 \times 360 = 418 \text{ чел.}$$

Ответ: численность в плановом периоде – 418 чел.

Задание 25

Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 350000 нормо/часов, в цехе станочной обработки – 510000 нормо/часов, в цехе сборки – 270000 нормо/часов. Фонд рабочего времени одного работника составляет 1800 час., средний коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

Решение:

$$Ч_{\text{в литейном}} = 350000 / 1,15 / 1800 = 169 \text{ чел.}$$

$$Ч_{\text{в станочной}} = 510000 / 1,15 / 1800 = 246 \text{ чел.}$$

$$Ч_{\text{в сборки}} = 270000 / 1,15 / 1800 = 130 \text{ чел.}$$

$$Ч_{\text{общая}} = 169 + 246 + 130 = 545 \text{ чел.}$$

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы для экзамена по дисциплине «Основы управления персоналом» (2 семестр очная форма, 2 семестр очно-заочная форма)

1. Содержание понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент».
2. Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом.
3. Теория управления о роли человека в организации. Исторические этапы становления функции управления персоналом.
4. Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”.
5. Принципы и методы управления персоналом
6. Система управления персоналом: понятие, структура, условия функционирования.
7. Содержание стадий разработки и внедрения проекта системы управления организацией.
8. Субъекты управления персоналом. Распределение обязанностей между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом. Функции службы управления персоналом.
9. Организационная структура управления персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.
10. Виды организационных структур управления персоналом.
11. Формирование структурных подразделений системы управления персоналом. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом.
12. Аутсорсинг в системе управления персоналом.
13. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.

14. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
15. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
16. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
17. Организационные формы построения систем автоматизированной обработки информации системы управления персоналом организации.
18. Содержание понятия «философия управления персоналом». Варианты философии управления персоналом. Внешние и внутренние факторы, влияющие на философию управления персоналом.
19. Стратегия управления персоналом как основа кадровой политики. Значение разработки и задачи кадровой политики.
20. Элементы (составные части) кадровой политики. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.
21. Методические основы разработки и реализации кадровой политики организации.
22. Управление по целям как основа оперативного плана работы с персоналом.
23. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.
24. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования.
25. Технология разработки бюджета расходов на персонал.
26. Сущность и задачи анализа и описания работы (должности).
27. Сущность и задачи определения требований к кандидатам.
28. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам.
29. Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала.
30. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

**Задачи для экзамена
по дисциплине «Основы управления персоналом»
(2 семестр очная форма, 2 семестр очно-заочная форма)**

1. Модель эффективного управления персоналом, показывающая соотношение между человеком, занимаемой должностью и полученным результатом, представлена на рис. Оцените действие модели управления персоналом на примере известной вам организации.

2. Дополните перечень острых проблем современного управления персоналом в России теми аспектами, которые по Вашему тормозят развитие современного подхода к управлению персоналом. Проанализируйте указанные проблемы.

3. В современных подходах управления персоналом в России выявляются проблемы:

- кризис мотивации;
- негативная трансформация представления руководителей о современной трудовой деятельности и возникновение «имитационной деятельности»;
- необходимость развития у современных работников, и, прежде всего, у руководителей, новых групп способностей;
- применение манипулирования и других жестких методов психологического воздействия на работника в противовес психологическому управлению;
- склонность фирм к корпоративному возрастанию.

4. Подготовьте ответы на следующие вопросы: На основании чего формирует философия управления персоналом организации? Чем отличаются друг от друга японская, американская и российская философия управления персоналом? В чем заключается концепция использования трудовых ресурсов? В чем заключается концепция управления человеческими ресурсами?

5. Характеристики японского и американского подходов к управлению персоналом организации приведена в таблице 3. Определите по каждому критерию специфику российского подхода к управлению персоналом. Можно привести несколько вариантов: государственный сектор, корпоративный сектор, предпринимательский сектор.

Таблица 3

Подходы к управлению персоналом в США и Японии

Критерии	Американский подход	Японский подход
Метод найма	По деловым качествам	После окончания учебы
Должностные инструкции	Точные, четкие, ясные	Носят общий характер
Отношение к работе	Главное – реализация заданий	Главное – выполнение обязанностей
Оплата труда	В зависимости от результатов	В зависимости от стажа
Способ мотивации	Чувство победителя	Чувство команды
Конкуренция	Сильная	Практически нет
Временная ориентация работников	Нацеленность на недолговременную занятость в одной организации	Пожизненный найм
Продвижение по карьерной лестнице	Вертикально	Горизонтально, и потом только вертикально
Гарантии для работника	Низкие	Высокие
Связь работника с организацией	Материальная заинтересованность, соц. пакет	Компания – основа и центр жизни, уход из компании – уход из общества
Профессиональная подготовка специалистов	Узкая, возможность работать только по одному направлению в различных компаниях	Широкая, возможность в одной компании в разных отделах
Принятие решений	Сверху вниз	Снизу вверх
Делегирование власти	Распространено	В редких случаях
Отношения с подчиненными	Формальные	Семейные
Механизм контроля	Руководство свыше	Концентрация в руках рядовых сотрудников, использование консенсуса
Текущность	Высокая	Низкая
Соотношение работников и специалистов служб управления персоналом	На 100 человек – 0,87	На 100 человек – 2,7

6. От чего зависит место и роль кадровой службы в организационной структуре компании?

Приведите примеры таких организационных структур.

Перечислите принципы построения организационной структуры кадровой службы компании.

Что включает в себя функциональная структура системы управления персоналом?

Охарактеризуйте типовую структуру кадровой службы компании.

Какие виды ролей в рамках ролевой структуры системы управления персоналом Вы знаете?

Что характеризуют творческие, коммуникационные и поведенческие роли?

Дайте развернутый ответ.

На основании данных известной Вам организации составьте:

- организационную структуру;
- функциональную структуру;
- штатное расписание.

Рекомендации по выполнению работы:

Укажите вид деятельности анализируемой организации.

Если штат управленческого персонала организации больше 50 человек, можно взять несколько или одно структурное подразделение.

При построении функциональной структуры на пересечении строк и столбцов проставляются символы, отражающие степень участия отдельных функциональных подразделений и руководителей в выполнении конкретных функций данного подразделения. Применяются следующие символы:

О – отвечает за выполнение данной функции, принимает решение, подписывает документ;

И – представляет исходные данные, информацию, необходимые для выполнения данной функции;

У – участвует в выполнении данной функции;

С – согласовывает подготовленный документ или отдельные вопросы в процессе выполнения функций;

П – подготавливает и оформляет документы, организует исполнение функций.

Символы необходимо проставлять по каждой из функций, выполняемых отделом по управлению

персоналом (или другого отдела службы управления персоналом), определяя степень участия того или иного отдела или должностного лица в выполнении этих функций. Если в выполнении той или иной функции какой-либо из отделов не принимает участия, то клеточка остается пустой.

На основе таблицы 5 сделать анализ ролевой структуры семьи, руководства Вашей организации или структурного подразделения, где вы работаете. Результат можно представить в табличной форме отмечая крестиком совпадение ролей у конкретных личностей.

Роли	Сотрудник А	Сотрудник Б	Сотрудник В	Сотрудник Г
1. Творческие				
Генератор идей				
Эксперт				
Эрудит				
2. Коммуникационные				
Лидер				
Координатор				
Связной				
3. Поведенческие				
Оптимист				
Нигилист				
Догматик				

7. Разработайте социальную структуру Вашей организации или структурного подразделения по признакам пола, возраста, стажа работы, образования. Представьте материал в виде диаграмм. Подготовьте краткие выводы по результатам анализа и рекомендации по совершенствованию социальной структуры коллектива.

Пример Кадровый анализ предприятия

Категория анализа	Подкатегория анализа	2019		2020	
		Производственный персонал (чел.)	Управленческий персонал (чел.)	Производственный персонал (чел.)	Управленческий персонал (чел.)
ВОЗРАСТ	От 18 до 25				
	От 25 до 35				
	От 35 до 45				
	От 45 до 55				
	От 55 и старше				
ОБРАЗОВАНИЕ	Профильное				
	Среднее профессиональное				
	Высшее				
	Н/высшее				
СТАЖ РАБОТЫ	До 1-го года				
	От 1-го до 2-х лет				
	От 2-х до 5-и лет				
	От 5-ти до 8-ми лет				
	Более 8-ми лет				
ГЕНДЕРНЫЙ ПРИЗНАК	Мужчины				
	Женщины				
ТЕКУЧЕСТ	-	%		%	

Ь КАДРОВ				
ВСЕГО (чел.):				

Постройте диаграмму



Количество персонала по гендерному признаку (2019, 2020 гг.)

**Вопросы для зачета с оценкой
по дисциплине «Основы управления персоналом»
(3 семестр очная форма, 3 семестр очно-заочная форма)**

31. Организация высвобождения персонала.
32. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала.
33. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления.
34. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации.
35. Организационный механизм управления процессом адаптации персонала. Структурные элементы организации трудовой адаптации.
36. Технология процесса управления адаптацией. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.
37. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности
38. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации. Особенности обучения взрослых.
39. Место обучения в системе управления персоналом. Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала.
40. Этапы и методы обучения персонала.
41. Сущность аттестации и деловой оценки персонала.
42. Цели оценки персонала. Место оценки в системе управления персоналом.
43. Объекты и субъекты деловой оценки персонала.
44. Группировка, отбор и содержание показателей оценки персонала. Методы оценивания персонала.
45. Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения.
46. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.
47. Этапы деловой карьеры, их содержание.
48. Сущность служебно-профессионального продвижения работника. Этапы служебно-профессионального продвижения.
49. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва.
50. Планирование и организация работы с резервом кадров. Контроль за работой с кадровым резервом.
51. Сущность мотивации персонала.
52. Первоначальные концепции мотивации.
53. Сущность содержательных теорий мотивации.
54. Особенности процессуальных теорий мотивации.
55. Концепции повышения внутренней мотивации.
56. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.

57. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул».
58. Методы оценки результатов управления персоналом. Направления оценки: результативность, эффективность, полезность.
59. Показатели результативности, эффективности и полезности управления персоналом.
60. Экономическая сущность затрат на персонал. Задачи учета, анализа и планирования затрат на персонал.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Курсовая работа по дисциплине «Основы управления персоналом» (очная и очно-заочная формы)

Студентам предлагается выбор темы из списка в соответствии с номером зачетной книжки (последняя цифра). При несоответствии рекомендованной темы желаниям студента, можно ее изменить

по согласованию с преподавателем. Студент может предложить и свою тему с необходимым обоснованием ее разработки.

Таблица 1

<i>№ зачетной книжки</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>0</i>
№ темы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
№ темы	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
№ темы	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
№ темы	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
№ темы	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

Тематика курсовых работ периодически пересматривается с учетом актуальности и практической значимости исследуемых проблем для реализации кадровой политики вообще и железнодорожной отрасли, в частности и кадрового менеджмента в целом. При раскрытии темы курсовой работы студент должен использовать практический материал, необходимый для проведения исследования и написания работы.

Тематика курсовых работ

- Тема 1. Формирование целей системы управления персоналом
- Тема 2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом
- Тема 3. Разработка организационной структуры службы управления персоналом
- Тема 4. Разработка системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации
- Тема 5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом
- Тема 6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом
- Тема 7. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом
- Тема 8. Совершенствование регламентации труда персонала
- Тема 9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом
- Тема 10. Формирование кадровой политики организации
- Тема 11. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом
- Тема 12. Разработка стратегии управления персоналом
- Тема 13. Совершенствование кадрового планирования в организации
- Тема 14. Разработка оперативного плана работы с персоналом
- Тема 15. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала
- Тема 16. Совершенствование процесса определения потребности в персонале
- Тема 17. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации
- Тема 18. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала
- Тема 19. Проектирование системы управления адаптацией персонала
- Тема 20. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации
- Тема 21. Пути улучшения использования персонала
- Тема 22. Разработка программы деятельности администрации при увольнении сотрудников
- Тема 23. Использование результатов проведения деловой оценки персонала
- Тема 24. Разработка системы обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации)
- Тема 25. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров
- Тема 26. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности
- Тема 27. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника
- Тема 28. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника
- Тема 29. Совершенствование организационной культуры
- Тема 30. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации
- Тема 31. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом

Тема 32. Совершенствование планирования затрат на персонал организации

Тема 33. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом

Тема 34. Совершенствование системы проведения деловой оценки персонала (оценка результатов деятельности)

Тема 35. Использование результатов проведения оценки эффективности труда руководителей и специалистов управления

Тема 36. Совершенствование организационного механизма проведения оценки процессов рекрутинга

Тема 37. Проектирование системы оценки удовлетворенности сотрудников

Тема 38. Проектирование в компании системы культуры целеполагания (OKR)

Тема 39. Совершенствование системы проведения статистических расчетов по персоналу

Тема 40. Совершенствование системы корпоративной культуры в компании

Тема 41. Совершенствование программы адаптации в Российских и зарубежных компаниях

Тема 42. Проектирование системы оценки цифрового потенциала предприятия

Критерии формирования оценок по написанию и защите курсовой работы

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – ставится за курсовую работу, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.