

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 38.03.01 Экономика

Наименование образовательной программы: Цифровая экономика

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Методы эффективного использования кадрового потенциала
предприятия**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

| | | |
|---------------|--|---------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Крыленко Е.Е. |
| Идентификатор | R753cd28c-GudkovaYY-c67582a9 | |

(подпись)

Е.Е.

Крыленко

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

| | | |
|---------------|--|---------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Крыленко Е.Е. |
| Идентификатор | R753cd28c-GudkovaYY-c67582a9 | |

(подпись)

Е.Е.

Крыленко

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

| | | |
|---------------|--|----------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Курдюкова Г.Н. |
| Идентификатор | R6ab6dd0d-KurdiukovaGN-ca01d8c | |

(подпись)

Г.Н.

Курдюкова

(расшифровка
подписи)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

2. ПК-2 способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Письменная работа

1. Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость. (Контрольная работа)
2. Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала. (Контрольная работа)
3. Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда. (Контрольная работа)
4. Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование)
5. Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии" (Тестирование)

БРС дисциплины

5 семестр

| Раздел дисциплины | Веса контрольных мероприятий, % | | | | | |
|---|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| | Индекс КМ: | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 | КМ-4 | КМ-5 |
| | Срок КМ: | 4 | 6 | 10 | 12 | 15 |
| Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием | | | | | | |
| Управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием | + | + | | | | |
| Персонал как объект управления | | | | | | |
| Персонал как объект управления | + | + | | | | |
| Современные тенденции в управлении персоналом | | | | | | |
| Современные тенденции в управлении персоналом | + | + | | | | |

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|
| Кадровая политика и стратегия управления персоналом | | | | | |
| Кадровая политика и стратегия управления персоналом | + | + | | | |
| Организационная структура службы управления персоналом | | | | | |
| Организационная структура службы управления персоналом | | + | | | |
| Анализ и проектирование рабочих мест | | | | | |
| Анализ и проектирование рабочих мест | | | + | | |
| Кадровое планирование | | | | | |
| Кадровое планирование | | | + | | |
| Наем, отбор и прием персонала | | | | | |
| Наем, отбор и прием персонала | | | + | | |
| Оценка персонала | | | | | |
| Оценка персонала | | | | + | |
| Формирование кадрового резерва | | | | | |
| Формирование кадрового резерва | | | | | + |
| Обучение персонала | | | | | |
| Обучение персонала | | | + | + | |
| Кадровый аудит | | | | | |
| Кадровый аудит | | | | + | |
| Мотивация | | | | | |
| Мотивация | | | | | + |
| Оплата труда сотрудников | | | | | |
| Оплата труда сотрудников | | | | | + |
| Вес КМ: | 10 | 30 | 30 | 10 | 20 |

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

| Индекс компетенции | Индикатор | Запланированные результаты обучения по дисциплине | Контрольная точка |
|--------------------|--------------------|--|--|
| ОПК-4 | ОПК-4(Компетенция) | Знать: методы и инструменты управления персоналом, систему управления персоналом и ее составляющие; Уметь: проводить оценку деятельности работников | Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование) Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость. (Контрольная работа) |
| ПК-2 | ПК-2(Компетенция) | Знать: критерии оценки качества и результативности труда персонала; Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале; оценивать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии. | Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала. (Контрольная работа) Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии" (Тестирование) Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда. (Контрольная работа) |

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Тест №1. "Персонал как объект управления"

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тест содержит 10 вопросов на 15 минут. Проводится на лекции

Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием, персонал как объект управления, современные тенденции в управлении персоналом, кадровая политика и стратегия управления персоналом"

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|--|
| <p>Знать: методы и инструменты управления персоналом, систему управления персоналом и ее составляющие;</p> | <ol style="list-style-type: none">1. Договор, который предусматривает выполнение определенного объема работ исполнителем, без вступления в трудовые отношения с заказчиком:<ol style="list-style-type: none">1. срочный трудовой договор2. бессрочный трудовой договор3. договор гражданско-правового характера4. гражданский трудовой договор2. Производственный персонал делится на:<ol style="list-style-type: none">1. основной2. дополнительный3. специальный4. вспомогательный3. Коэффициент текучести кадров учитывает:<ol style="list-style-type: none">1. уволившихся по собственному желанию2. уволившихся из-за выхода на пенсию3. уволившихся из-за окончания срока трудового договора4. уволившихся из-за нарушения трудовой дисциплины5. уволившихся из-за сокращения численности работников4. Что характерно для российского рынка труда в 2021 году?<ol style="list-style-type: none">1. значительный рост заработных плат2. нехватка иностранной рабочей силы3. демографическая яма4. баланс спроса и предложения5. Хотторнский эффект лежит в основе:<ol style="list-style-type: none">1. классической теории управления трудовыми ресурсами2. теории человеческих отношений3. теории человеческих ресурсов6. Стратегия управления персоналом организации, |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>вытекающая из стратегий каждого подразделения, основана на подходе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.сверху-вниз 2.снизу-вверх 3.слева-направо 4.справа-налево <p>7.Кадровая политика должна обеспечивать соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Да 2.Нет <p>8.К трудовым ресурсам НЕ относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.население в трудоспособном возрасте 2.неработающие инвалиды 3.работающие инвалиды 4.работающие пенсионеры <p>9.Совокупность качеств человека, определяющих границы его участия в трудовой деятельности и возможности развития в процессе труда - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.кадровый потенциал 2.ресурсный потенциал 3.человеческий потенциал <p>10.Результатом процесса формирования стратегии управления персоналом является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.разработка цели управления персоналом 2.формулирование задач по управлению персоналом 3.разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом |
|--|--|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.

КМ-2. Контрольная работа №2. Трудовые ресурсы. Производительность и трудоемкость.

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 5 задач, рассчитано на 90 минут

Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "управление персоналом: место и роль в системе управления предприятием, персонал как объект управления, современные тенденции в управлении персоналом, кадровая политика и стратегия управления персоналом, организационная структура службы управления персоналом"

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|--|
| <p>Уметь: проводить оценку деятельности работников</p> | <p>1. Вариант №1</p> <p>1) Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 300 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 450 тыс. чел.; прибыло из других областей – 78 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 2 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 65 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов; коэффициенты приростов.</p> <p>2) В стране по результатам года ВВП составил 720 млрд. рублей, уровень естественной безработицы составляет 4% , фактический уровень безработицы составляет 8%. Используя закон Оукена, определите объем недопроизведенного ВВП (в % и млрд. руб.).</p> <p>3) Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 20 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,7 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (2,5 млн. человек) 0,15 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,55 млн. человек были трудоустроены.</p> <p>4) Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 42000 штук, цена 1 штуки – 180 рублей. Численность работников 120</p> |
|--|--|

человек. Продолжительность смены – 8 часов.
Количество рабочих дней в году – 260 дней.

5) Определить производственную и полную трудоемкость выпущенной продукции, если технологическая трудоемкость единицы продукции 40 чел.-ч. Объем выпуска продукции за год 1000 шт. Трудоемкость обслуживания — 10000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 10000 чел.-ч в год.

2. Вариант 2

1) Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 5 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 100 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 750 тыс. чел.; прибыло из других областей – 53 тыс. чел.; привлечено для работы 62 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 5 тыс. чел. трудоспособного возраста; 13 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 37 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.

2) Потенциальный ВВП равен 5500 д.е., объем фактического ВВП в стране составляет 4125 д.е. Определить фактический уровень безработицы в стране, если естественный уровень безработицы составляет 3%.

3) Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 50 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и не стали искать новую работу 0,5 млн. чел., 1 млн. чел. уволились и встали на учет на бирже труда; из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (3 млн. человек) были трудоустроены 0,35 млн. человек.

4) Определить трудоемкость продукции, выпущенной в феврале 2019 года, если режим работы – односменный, время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в месяце – 20 день. Объем произведенной продукции в месяце составил 400 тонн, численность работников – 15 человек.

5) Определить производственную и полную трудоемкость единицы продукции, если технологическая трудоемкость 25 чел.-ч/ед. Объем выпуска продукции за год 500 ед. Трудоемкость обслуживания — 10000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 10000 чел.-ч в год.

3. Вариант 3

1) Численность трудоспособного населения

| | |
|--|--|
| | <p>области на начало года составляет 6,5 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 200 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 540 тыс. чел.; прибыло из других областей – 65 тыс. чел.; привлечено для работы 30 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 2,5 тыс. чел. трудоспособного возраста; 8,5 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 24 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.</p> <p>2) ВВП страны составляет 850 д.е. Уровень естественной безработицы равен 5 %, уровень фактической безработицы - 11 %. Используя закон Оукена, определите объем недопроизведенного ВВП (в % и д.е.).</p> <p>3) Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 500 тыс. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,5 тыс. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 тыс. чел.) 0,04 тыс. человек прекратили поиски работы, а 0,05 тыс. человек были трудоустроены.</p> <p>4) Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 14400 тонн, цена 1 тонны – 3000 рублей. Численность работников 180 человек. Режим работы – односменный. Время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в году – 260 дней.</p> <p>5) Определить производственную и полную трудоемкость выпущенной продукции, если технологическая трудоемкость единицы продукции 120 чел.-ч. Объем выпуска продукции за год 350 шт. Трудоемкость обслуживания — 8000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 22000 чел.-ч в год.</p> |
|--|--|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 4,5 задачи

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 3 задачи

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2,5 задачи

КМ-3. Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала.

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 5 задач, рассчитано на 90 минут

Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "анализ и проектирование рабочих мест, кадровое планирование, наем, отбор и прием персонала, формирование кадрового резерва"

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|--|
| Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале; | <p>1. Вариант №1</p> <p>1) Определить абсолютное и относительное изменение трудоемкости единицы продукции при внедрении передовых методов труда, если $T_{осн} = 400$ мин, длительность элементов операции: $t_1 = 20$ сек, $t_2 = 20$ сек, $t_3 = 10$ сек, $t_4 = 50$ сек, $t_5 = 60$ сек. При внедрении более передовых методов труда элемент 2 будет осуществляться за 10 сек, элемент 3 будет устранен, а элемент 5 будет осуществляться за 50 сек. Время смены ($T_{см}$) = 8 часов.</p> <p>2) Определить норму выработки и норму времени на операции «Расфасовка макаронных изделий». Данные берутся из фотографии рабочего времени и результатов хронометражных наблюдений и составляют $T_{пз} = 20$ мин, $T_{всп} = 30$ мин, $T_{обсл} = 10$ мин, $T_{отдых} = 40$ мин, $T_{случ.р} = 5$ мин, $T_{простои} = 10$ мин, $t_{оп} = 4$ мин. $T_{см} = 480$ мин.</p> <p>3) Определить оптимальную численность рабочих на участке сборки столов, если норма выработки одного сотрудника в смену составляет 110 столов. Стол состоит из 5 деталей. Количество деталей на складе, подлежащих сборке — 4950 шт.</p> <p>4) Рассчитать численность рабочих основного производства, если полная трудоемкость единицы продукции — 15 чел.-ч/м³. Объем производства продукции в год — 5000 м³. Трудоемкость управления за год — 7600 чел.-ч, трудоемкость обслуживания за год — 8400 чел.-ч. Баланс рабочего времени одного рабочего -1970 часов в год.</p> <p>5) Годовой фонд времени одного сотрудника (по контракту)-1785ч, коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные</p> |
|--|--|

работы -1,4, коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,2, коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,2.

| Организационно-управленческие виды работ | Количество действий | Время, необходимое для выполнения, ч |
|---|---------------------|--------------------------------------|
| Составление плана доходов и расходов | 725 | 2 |
| Калькуляция затрат | 2565 | 1,5 |
| Формирование бюджетов центров ответственности | 380 | 1 |

2. Вариант 2.

1) Определить абсолютное и относительное изменение трудоемкости при внедрении передовых методов труда, если $T_{осн} = 394$ мин, длительность элементов операции: $t_1 = 25$ сек, $t_2 = 35$ сек, $t_3 = 10$ сек, $t_4 = 3$ мин, $t_5 = 1,5$ мин. При внедрении более передовых методов труда элемент 1 будет осуществляться за 20 сек, элемент 3 будет устранен, а элемент 5 будет осуществляться за 1 мин. Время смены ($T_{см}$) = 8 часов.

2) Определить норму выработки и норму времени на операции «Расфасовка крупы». Данные берутся из фотографии рабочего времени и результатов хронометражных наблюдений и составляют $T_{из} = 10$ мин, $T_{всп} = 15$ мин, $T_{обсл} = 12$ мин, $T_{отдых} = 60$ мин, $T_{случ.р} = 25$ мин, $T_{простои} = 10$ мин, $T_{осн.} = 348$ мин, $t_{он} = 2$ мин.

3) Определить оптимальную численность рабочих на участке расфасовки цемента в мешки, если норма выработки в смену на одного рабочего составляет 106 мешков. Емкость 1 мешка — 50 кг. Объем продукции, подлежащей расфасовке — 75000 кг.

4) Рассчитать общую численность персонала, если технологическая трудоемкость единицы продукции — 20 чел.-ч/м³. Трудоемкость обслуживания на весь выпуск продукции — 2500 чел.-ч. Трудоемкость управления — 1500 чел.-ч (на весь выпуск). Объем выпущенной продукции — 2150 м³ в месяц. Количество рабочих дней в месяце — 22. Время смены — 8 ч.

5) Годовой фонд времени одного сотрудника (по контракту)-1885ч, коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы -1,25, коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,1, коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,15.

| Организационно- | Количество | Время, |
|-----------------|------------|--------|
|-----------------|------------|--------|

| | | |
|---|----------|-------------------------------|
| управленческие виды работ | действий | необходимое для выполнения, ч |
| Составление плана доходов и расходов | 700 | 1,5 |
| Калькуляция затрат | 2650 | 1 |
| Формирование бюджетов центров ответственности | 380 | 1,5 |

3. Вариант 3

1) Определить абсолютное и относительное изменение трудоемкости единицы продукции при внедрении передовых методов труда, если $T_{осн} = 370$ мин, длительность элементов операции: $t_1 = 10$ мин, $t_2 = 20$ мин, $t_3 = 7$ мин, $t_4 = 25$ мин, $t_5 = 33$ мин, $t_6 = 5$ мин, $t_7 = 3$ мин. При внедрении более передовых методов труда элемент 2 будет осуществляться за 10 мин, элемент 3 будет устранен, а элемент 5 будет осуществляться за 25 мин. Время смены ($T_{см}$) = 8 часов.

2) Определить норму выработки и норму времени на операции «Расфасовка муки». Данные берутся из фотографии рабочего времени и результатов хронометражных наблюдений и составляют $T_{пз} = 10$ мин, $T_{всп} = 15$ мин, $T_{обсл} = 12$ мин, $T_{отдых} = 60$ мин, $T_{случ.p} = 25$ мин, $T_{простои} = 10$ мин, $T_{техн. перерыв} = 13$ мин $t_{оп} = 2$ мин. $T_{см} = 480$ мин.

3) Определить оптимальную численность рабочих на участке сборки табуретов, если норма выработки в смену составляет 175 табуретов. Табурет состоит из 5 деталей. Количество деталей на складе, подлежащих сборке — 3500 шт.

4) Рассчитать численность рабочих основного производства, если полная трудоемкость единицы продукции — 20 чел.-ч/кг. Объем производства продукции в год — 3 т. Трудоемкость управления за год — 5500 чел.-ч, трудоемкость обслуживания за год — 7100 чел.-ч. Баланс рабочего времени одного рабочего -1970 часов в год.

5) Годовой фонд времени одного сотрудника (по контракту)-1900ч, коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы -1,35, коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,1, коэффициент перерасчета явочной численности в списочную – 1,1.

| | | |
|--|---------------------|--------------------------------------|
| Организационно-управленческие виды работ | Количество действий | Время, необходимое для выполнения, ч |
| Составление плана доходов и расходов | 650 | 2,5 |

| | | | |
|--|---|------|------|
| | Калькуляция затрат | 2220 | 1,25 |
| | Формирование бюджетов центров ответственности | 300 | 0,5 |

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 4,5 задачи

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 3 задачи

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2,5 задачи

КМ-4. Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии"

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Тест проводится на лекции, содержит 10 вопросов, на 15 минут

Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов "оценка персонала, обучение персонала, кадровый аудит"

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|---|
| <p>Знать: критерии оценки качества и результативности труда персонала;</p> | <p>1. Численность персонала предприятия рассчитывается на основе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. технологической трудоемкости 2. полной трудоемкости 3. производственной трудоемкости <p>2. Как изменится численность работников при увеличении трудоемкости единицы продукции?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. увеличится 2. уменьшится 3. не изменится <p>3. Как изменится численность работников, если снизится норма времени на единицу продукции?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. снизится 2. повысится 3. не изменится <p>4. Повышение производительности труда свидетельствует об:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. экстенсивном пути использования трудовых |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>ресурсов</p> <p>2.интенсивном пути использования трудовых ресурсов</p> <p>3.интегральном пути использования трудовых ресурсов</p> <p>5.При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников?</p> <p>1.внешнем</p> <p>2.внутреннем</p> <p>3.комбинированном</p> <p>6.О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих?</p> <p>1.производственная трудоемкость</p> <p>2.технологическая трудоемкость</p> <p>3.трудоемкость управления</p> <p>7.Как изменится численность работников, если снизится норма выработки?</p> <p>1.увеличится</p> <p>2.уменьшится</p> <p>3.не изменится</p> <p>8.При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов?</p> <p>1.внутреннем</p> <p>2.внешнем</p> <p>3.комбинированном</p> <p>9.О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально.</p> <p>1.интенсивном</p> <p>2.экстенсивном</p> <p>3.интегральном</p> <p>10.Если проведены все возможные мероприятия по рациональной организации труда, то фактическая численность персонала равна...</p> <p>1.реальной</p> <p>2.оптимальной</p> <p>3.потенциальной</p> |
|--|--|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.

КМ-5. Контрольная работа №5. Мотивация. Оплата труда.

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Контрольная работа проводится на практическом занятии, содержит 4 задачи, рассчитано на 90 минут

Краткое содержание задания:

Контрольное мероприятие ориентировано на проверку знаний, терминов и определений разделов “мотивация, оплата труда сотрудников”

Контрольные вопросы/задания:

| Уметь: оценивать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии. | <p>1. Рабочий за месяц изготовил 480 деталей. Норма времени на одну деталь – 0,5 нормо-ч. Часовая тарифная ставка 76,50 руб. Месячный фонд рабочего времени 184 часов. За продукцию, произведенную сверх нормы, расценка повышается на 10%. Определить прямую сдельную и повышенную расценки на единицу продукции и сдельный заработок по сдельно-прогрессивной системе.</p> <p>2. Работник 5-го разряда отработал за месяц 165 ч. в условиях 40-часовой рабочей недели. В течение месяца выполнил задание по обработке трех видов деталей. Характеристика выполнения работы приведена в таблице. Определить сдельный заработок работника за месяц и процент выполнения норм.</p> <table border="1"><thead><tr><th>Наименование детали</th><th>Разряд работы</th><th>Часовая тарифная ставка, руб./час</th><th>Норма времени на деталь, мин.</th><th>Количество изготовленной продукции, дет.</th></tr></thead><tbody><tr><td>А</td><td>3</td><td>225</td><td>2</td><td>3000</td></tr><tr><td>Б</td><td>4</td><td>262,5</td><td>4</td><td>1800</td></tr><tr><td>В</td><td>5</td><td>300</td><td>10</td><td>200</td></tr></tbody></table> | Наименование детали | Разряд работы | Часовая тарифная ставка, руб./час | Норма времени на деталь, мин. | Количество изготовленной продукции, дет. | А | 3 | 225 | 2 | 3000 | Б | 4 | 262,5 | 4 | 1800 | В | 5 | 300 | 10 | 200 |
|--|--|-----------------------------------|-------------------------------|--|-------------------------------|--|---|---|-----|---|------|---|---|-------|---|------|---|---|-----|----|-----|
| Наименование детали | Разряд работы | Часовая тарифная ставка, руб./час | Норма времени на деталь, мин. | Количество изготовленной продукции, дет. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | 3 | 225 | 2 | 3000 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Б | 4 | 262,5 | 4 | 1800 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| В | 5 | 300 | 10 | 200 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 2 задачи, но допустил незначительные ошибки

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 1 задачу, но допустил незначительные ошибки во 2-ой задаче

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается выполненной, если студент решил 1 задачу, но допустил незначительные ошибки в решении и начал делать 2-ую задачу

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| НИУ «МЭИ» | ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1 | |
| | Кафедра ЭЭП | |
| | Дисциплина МЭИКПП | |
| 1. Классификация персонала по категориям. 2. Адаптация молодых специалистов. 3. Задача. Определить уровень производительности труда различными методами, если объем производства продукции за год 45000 штук, цена 1 штуки – 180 рублей. Численность работников 120 человек. Режим работы – односменный. Время смены – 8 часов. Количество рабочих дней в году – 260 дней. | | |
| | | |

Процедура проведения

Экзамен устный, проводится по билетам. В билете 2 теоретических вопроса и 1 задача.а
Время на подготовки не превышает 60 минут.

1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины

1. Компетенция/Индикатор: ОПК-4(Компетенция)

Вопросы, задания

1. Принципы управления персоналом
2. Методы управления персоналом
3. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.
4. Производительность и трудоемкость
5. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Хотгорнский эффект лежит в основе:
 1. классической теории управления трудовыми ресурсами
 2. теории человеческих отношений
 3. теории человеческих ресурсов

Ответы:

теории человеческих отношений
2. Стратегия управления персоналом организации, вытекающая из стратегий каждого подразделения, основана на подходе:

1. сверху-вниз
2. снизу-вверх
3. слева-направо
4. справа-налево

Ответы:

снизу-вверх

3.Кадровая политика должна обеспечивать соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития организации *

Да

Нет

Ответы:

Да

4.Результатом процесса формирования стратегии управления персоналом является: *

разработка цели управления персоналом

формулирование задач по управлению персоналом

разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом

Ответы:

разработка планов организационно-технических мероприятий по работе с персоналом

5.Организация, в которой сотрудник может начать карьеру как с низшей должности, так

и с руководящей, реализует: *

закрытую кадровую политику

пассивную кадровую политику

активную кадровую политику

открытую кадровую политику

Ответы:

открытую кадровую политику

6.Стратегия управления персоналом определяется стратегией развития организации *

верно

неверно

Ответы:

верно

7.Кадровая политика реализуется через: *

обучение сотрудников

кадровое планирование

работу с кадровым резервом

оценку персонала

Ответы:

обучение сотрудников

кадровое планирование

работу с кадровым резервом

оценку персонала

8.Повышение производительности труда свидетельствует об: *

экстенсивном пути использования трудовых ресурсов

интенсивном пути использования трудовых ресурсов

интегральном пути использования трудовых ресурсов

Ответы:

интенсивном пути использования трудовых ресурсов

2. Компетенция/Индикатор: ПК-2(Компетенция)

Вопросы, задания

1.Определение численности персонала

2.Виды норм

3.Методы нормирования труда

4.Формы и системы оплаты труда

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Численность персонала предприятия рассчитывается на основе: *

технологической трудоемкости
полной трудоемкости
производственной трудоемкости

Ответы:

полной трудоемкости

2. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих? *

производственная трудоемкость
технологическая трудоемкость
трудоемкость управления

Ответы:

технологическая трудоемкость

3. О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально. *

интенсивном
экстенсивном
интегральном

Ответы:

экстенсивном

4. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов? *

производительность труда
фондовооруженность
фондоотдача

Ответы:

фондоотдача

5. Какой из методов измерения производительности труда может не отражать реальное изменение затрат живого труда? *

натуральный
стоимостной
трудовой

Ответы:

стоимостной

6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих? *

производственная трудоемкость
технологическая трудоемкость
трудоемкость управления

Ответы:

производственная трудоемкость

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Итоговая оценка по курсу выставляется с учетом семестровой и экзаменационной составляющих.