

**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: Экономика предприятий и организаций

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	Смирнова Д.А.
Идентификатор	R01db72ad-VasinaDA-15cea985	

(подпись)

Д.А.

Смирнова

(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. ПК-2 Способен принимать решения и оценивать их последствия в области операционного и стратегического управления компанией

ИД-5 способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности

ИД-8 способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений

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
ПК-2	ИД-5 _{ПК-2} способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности	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)
ПК-2	ИД-8 _{ПК-2} способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений	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)

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 2</p> <p>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.</p> <p>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%.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--

	<p>тонн, численность работников – 15 человек.</p> <p>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.</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:

<p>Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале;</p>	<p>1. Вариант 3</p> <p>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.</p> <p>2) Определить норму выработки и норму времени на операции «Расфасовка муки». Данные берутся из фотографии рабочего времени и результатов хронометражных наблюдений и</p>
---	---

	<p>составляют $T_{пз} = 10$ мин, $T_{всп} = 15$ мин, $T_{обсл} = 12$ мин, $T_{отдых} = 60$ мин, $T_{случ.р} = 25$ мин, $T_{простои} = 10$ мин, $T_{техн. перерыв} = 13$ мин $t_{оп} = 2$ мин. $T_{см} = 480$ мин.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">Организационно-управленческие виды работ</th> <th style="width: 20%;">Количество действий</th> <th style="width: 40%;">Время, необходимое для выполнения, ч</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Составление плана доходов и расходов</td> <td style="text-align: center;">650</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> <tr> <td>Калькуляция затрат</td> <td style="text-align: center;">2220</td> <td style="text-align: center;">1,25</td> </tr> <tr> <td>Формирование бюджетов центров ответственности</td> <td style="text-align: center;">300</td> <td style="text-align: center;">0,5</td> </tr> </tbody> </table>	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
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>	<ol style="list-style-type: none">1. Численность персонала предприятия рассчитывается на основе:<ol style="list-style-type: none">1. технологической трудоемкости2. полной трудоемкости3. производственной трудоемкости2. Как изменится численность работников при увеличении трудоемкости единицы продукции?<ol style="list-style-type: none">1. увеличится2. уменьшится3. не изменится3. Как изменится численность работников, если снизится норма времени на единицу продукции?<ol style="list-style-type: none">1. снизится2. повысится3. не изменится4. Повышение производительности труда свидетельствует об:<ol style="list-style-type: none">1. экстенсивном пути использования трудовых ресурсов2. интенсивном пути использования трудовых ресурсов3. интегральном пути использования трудовых ресурсов5. При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников?<ol style="list-style-type: none">1. внешнем2. внутреннем3. комбинированном6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих?<ol style="list-style-type: none">1. производственная трудоемкость2. технологическая трудоемкость3. трудоемкость управления7. Как изменится численность работников, если снизится норма выработки?<ol style="list-style-type: none">1. увеличится2. уменьшится3. не изменится8. При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов?<ol style="list-style-type: none">1. внутреннем2. внешнем3. комбинированном
--	---

	<p>9. О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. интенсивном 2. экстенсивном 3. интегральном <p>10. Если проведены все возможные мероприятия по рациональной организации труда, то фактическая численность персонала равна...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. реальной 2. оптимальной 3. потенциальной
--	---

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:

<p>Уметь: экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.</p>	<p>оценивать эффективность трудовых ресурсов на предприятии.</p> <p>1. Рабочий, занятый погрузкой, выгрузкой и транспортировкой продукции, обслуживает три рабочих места и находится на косвенно-сдельной системе оплаты труда в условиях 40-часовой рабочей недели (смена 8 часов). Сменная норма выработки и</p>
---	--

	фактическая выработки на обслуживаемых рабочих местах представлены в таблице. ЧТС обслуживающего рабочего 180 руб./час. Определить косвенные расценки по обслуживающим объектам, сменный сдельный заработок рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе оплаты труда.	
	Рабочее место	Сменная норма выработки, шт.
	1	200
	2	400
	3	100
		Фактическая выработка, шт.
		260
		400
		120

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: ИД-5_{ПК-2} способен определять потребность предприятия в ресурсах и структуру источников финансирования его деятельности

Вопросы, задания

- 1.Производительность и трудоемкость
- 2.Определение численности персонала
- 3.Виды норм
- 4.Методы нормирования труда
- 5.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.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

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

производственная трудоемкость
технологическая трудоемкость
трудоемкость управления

Ответы:

технологическая трудоемкость

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

интенсивном
экстенсивном
интегральном

Ответы:

экстенсивном

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

производительность труда
фондовооруженность
фондоотдача

Ответы:

фондоотдача

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

производственная трудоемкость
технологическая трудоемкость
трудоемкость управления

Ответы:

производственная трудоемкость

2. Компетенция/Индикатор: ИД-8_{ПК-2} способен осуществлять организацию и планирование деятельности подразделений и предприятия в целом с целью принятия организационно-управленческих решений

Вопросы, задания

1. Принципы управления персоналом
2. Методы управления персоналом
3. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.
4. 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.Какой из методов измерения производительности труда может не отражать реальное изменение затрат живого труда? *

натуральный

стоимостной

трудовой

Ответы:

стоимостной

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.