

**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
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

Е.Е. Крыленко

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Коновалова О.Г.
	Идентификатор	R52fe8a14-KonovaOG-0c7f6fea

О.Г.
Коновалова

Заведующий
выпускающей
кафедрой

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

Е.Е. Крыленко

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

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

КМ-1 Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование)

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

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

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

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

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс	КМ-	КМ-	КМ-	КМ-

	КМ:	1	2	3	4	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

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: оценивать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии. определять количественную и качественную потребность в персонале;	КМ-3 Контрольная работа №3. Нормирование труда. Численность персонала. (Контрольная работа) КМ-4 Тест №4. "Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии" (Тестирование) КМ-5 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	КМ-1 Тест №1. "Персонал как объект управления" (Тестирование) КМ-2 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: методы и инструменты управления персоналом, систему управления персоналом и ее составляющие;	1.Договор, который предусматривает выполнение определенного объема работ исполнителем, без вступления в трудовые отношения с заказчиком: 1.срочный трудовой договор 2.бессрочный трудовой договор 3.договор гражданско-правового характера 4.гражданский трудовой договор 2.Производственный персонал делится на: 1.основной 2.дополнительный 3.специальный 4.вспомогательный 3.Коэффициент текучести кадров учитывает: 1.увольнившихся по собственному желанию 2.увольнившихся из-за выхода на пенсию 3.увольнившихся из-за окончания срока трудового договора 4.увольнившихся из-за нарушения трудовой дисциплины 5.увольнившихся из-за сокращения численности работников 4.Что характерно для российского рынка труда в 2021 году? 1.значительный рост заработных плат 2.нехватка иностранной рабочей силы 3.демографическая яма 4.баланс спроса и предложения 5.Хотторнский эффект лежит в основе: 1.классической теории управления трудовыми ресурсами

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	2.теории человеческих отношений 3.теории человеческих ресурсов 6.Стратегия управления персоналом организации, вытекающая из стратегий каждого подразделения, основана на подходе: 1.сверху-вниз 2.снизу-вверх 3.слева-направо 4.справа-налево 7.Кадровая политика должна обеспечивать соответствие качества и количества персонала состоянию и направлению развития организации 1.Да 2.Нет 8.К трудовым ресурсам НЕ относятся: 1.население в трудоспособном возрасте 2.неработающие инвалиды 3.работающие инвалиды 4.работающие пенсионеры 9.Совокупность качеств человека, определяющих границы его участия в трудовой деятельности и возможности развития в процессе труда - это: 1.кадровый потенциал 2.ресурсный потенциал 3.человеческий потенциал 10.Результатом процесса формирования стратегии управления персоналом является: 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 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Неудовлетворительно» если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: проводить оценку деятельности работников	1.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

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	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.

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается не выполненной, если студент не решил ни одной 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, найм, отбор и прием персонала, формирование кадрового резерва”

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки												
Уметь: определять количественную и качественную потребность в персонале;	1.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, $T_{случ.р} = 25$ мин, $T_{простои} = 10$ мин, $T_{техн. перерыв} = 13$ мин $t_{он} = 2$ 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. <table><tr><th>Организационно-управленческие виды работ</th><th>Количество действий</th><th>Время, необходимое для выполнения, ч</th></tr><tr><td>Составление плана доходов и расходов</td><td>650</td><td>2,5</td></tr><tr><td>Калькуляция затрат</td><td>2220</td><td>1,25</td></tr><tr><td>Формирование бюджетов центров ответственности</td><td>300</td><td>0,5</td></tr></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 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 90

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

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается не выполненной, если студент не решил ни одной 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: критерии оценки качества и результативности труда персонала;	1. Численность персонала предприятия рассчитывается на основе: 1. технологической трудоемкости 2. полной трудоемкости 3. производственной трудоемкости 2. Как изменится численность работников при увеличении трудоемкости единицы продукции? 1. увеличится 2. уменьшится 3. не изменится 3. Как изменится численность работников, если снизится норма времени на единицу продукции? 1. снизится 2. повысится 3. не изменится 4. Повышение производительности труда свидетельствует об: 1. экстенсивном пути использования трудовых ресурсов 2. интенсивном пути использования трудовых ресурсов 3. интегральном пути использования трудовых ресурсов 5. При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников? 1. внешнем 2. внутреннем 3. комбинированном 6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих? 1. производственная трудоемкость 2. технологическая трудоемкость

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	3.трудоемкость управления 7.Как изменится численность работников, если снизится норма выработки? 1.увеличится 2.уменьшится 3.не изменится 8.При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов? 1.внутреннем 2.внешнем 3.комбинированном 9.О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда численность персонала увеличивается на 3%, объем производства возрастает пропорционально. 1.интенсивном 2.экстенсивном 3.интегральном 10.Если проведены все возможные мероприятия по рациональной организации труда, то фактическая численность персонала равна... 1.реальной 2.оптимальной 3.потенциальной

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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.

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Неудовлетворительно» если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки		
Уметь: оценивать экономическую эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.	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 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.	Фактическая выработка, шт.
	1	200	260
	2	400	400
	3	100	120

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Контрольная считается не выполненной, если студент не решил 4 задачи и даже не приступал к решению

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

НИУ «МЭИ»	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1		
	Кафедра ЭЭП		
	Дисциплина МЭИКП		
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-8ПК-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.Хотторнский 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 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Работа не выполнена или выполнена преимущественно неправильно

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

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