

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.03.2024 11:57:35
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

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

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

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

1. Пояснительная записка

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

Формы промежуточной аттестации:

Зачет, экзамен – 7, 8 семестры (ОФО), 8,9 семестры (ОЗФО).

РГР – 8 семестр (ОФО), 9 семестр (ОЗФО).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (7, 8 семестры (ОФО), 8, 9 семестры (ОЗФО))
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации	Вопросы (№1-10)
	Обучающийся умеет: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты	Задания (№ 1-11)
	Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность	Задания (№ 15-19)
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета	Вопросы (№11-14)
	Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	Задания (№ 12-14)
	Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; навыками расчетов индивидуальной заработной	Задания (№ 20-26)

платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации
<p>Примерные задания</p> <p>1. Управление затратами на персонал: (проставить последовательность этапов)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.секвестирование незащищенных статей бюджета; 2.регулирование объема текущих затрат; 3.пересмотр текущего бюджета; 4.методы оптимизации расходов на персонал . <p>2. Технологии построения бюджета на содержание персонала компании содержит следующие элементы (убрать лишнее)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.определение целей и задач, 2.методы бюджетирования; 3.этапы бюджетирования; 4.сопоставление плановых и фактических показателей; 5.принципы бюджетирования 6.распределение полномочий <p>3. Структура бюджета на содержание персонала по затратам на кадровый процесс имеет следующие направления: (выбрать процесс, который реально можно оптимизировать):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. найм, 2. оценка, 3. адаптация, 4. обучение, 5. социальные выплаты, 6. административное руководство, 7. оплата труда, 8. поощрительные выплаты. <p>4. Функционально – стоимостной анализ - метод технико-экономического исследования функций управления, направленный на</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. поиск путей снижения затрат: 2. повышения качества осуществления функций управления персоналом 3. обеспечение роста конкурентоспособности, 4. обеспечение эффективности функционирования организации. 5. все перечисленное выше. <p>5. Оптимизация структуры заработной платы. (корректировка какого из элементов будет менее «болезненной» для работников)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. базовые ставки; 2. премиальные (дополнительные) выплаты; 3. социальные программы. 4. участие работников в прибыли. 6. Функционально – стоимостной анализ позволяет: 	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

1. выявить лишние или дублирующие функции управления,
2. функции, которые по тем или иным причинам не выполняются,
3. определить степень централизации и децентрализации функций управления персоналом.
4. все перечисленное выше.
7. Хозрасчет – это: (выбрать наиболее полную формулировку)
 1. один из инструментов, который используется при решении социально-экономических задач.
 2. предполагает применение стоимостных категорий и показателей, адекватных им.
 3. это метод устранения противоречий между потребительской стоимостью и ценой товара в условиях функционирования социально ориентированной рыночной модели.
 4. это инструмент, обеспечивающий всем нормально работающим организациям возмещение производственных расходов и получение дохода.
8. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 1. планирование;
 2. прогнозирование;
 3. мотивация;
 4. составление отчетов;
 5. организация.
9. Принципы хозрасчета:
 1. Окупаемость затрат и рентабельности.
 2. Хозяйственно-оперативной самостоятельности
 3. Материальной ответственности
 4. Материальной заинтересованности
 5. Весь комплекс ..
10. Управленческий персонал включает:
 1. вспомогательных рабочих;
 2. сезонных рабочих;
 3. младший обслуживающий персонал;
 4. руководителей, специалистов;
 5. основных рабочих.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета

Примерные задания:

11. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?
 1. «страх перед бедностью»;
 2. «Команда» (групповое управление);
 3. «Дом отдыха – загородный клуб»;
 4. «Власть – подчинение – задача»;
 5. «Посредине пути»;
12. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:
 1. власть, основанная на принуждении;
 2. власть, основанная на вознаграждении;
 3. экспертная власть;
 4. эталонная власть;
 5. законная власть.
13. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:
 1. власть, основанная на принуждении;
 2. власть, основанная на вознаграждении;
 3. экспертная власть;
 4. эталонная власть;
 5. законная власть.
14. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:
 1. надежности работы персонала;
 2. уровня трудовой дисциплины;
 3. текучести кадров;
 4. социально-психологического климата в коллективе;
 5. коэффициента трудового вклада.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</p>	<p>Обучающийся умеет: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные отличия содержания понятий «Управление персоналом» и «Экономика управления персоналом». 2. Что означает применение функционально – стоимостного анализа в системе оптимизации кадровых процессов. 3. В какой мере принципы хозяйственного расчета позволяют реализовать систему оптимизации кадровых процессов. 4. В какой мере организационная культура предприятия позволяет оптимизировать кадровые процессы 5. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. 6. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала», ее отличие от концепции «управление персоналом» 7. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации. 8. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. 9. Сущность и принципы метода ФСА в единстве функционального и стоимостного подходов. 10. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций 11. Сущность и классификация расходов на персонал. Основные и дополнительные. Постоянные и переменные 	
<p>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</p>	<p>Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера</p>
<p>Примерные задания:</p> <p>12. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Материальное стимулирование» Определить необходимые направления и возможность его оптимизации: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта Какое влияние оказывает организационная культура и персонал предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта. Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА. Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта. Назовите ключевые показатели, по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Необходимые компетенции HR</p> <p>13. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Материальная мотивация персонала». Определить необходимые направления и возможность его оптимизации.: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта. Какое влияние оказывает организационная культура и персонал предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта. Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА. Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта. Назовите ключевые показатели по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Необходимые компетенции HR</p> <p>14. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Немонетарная мотивация персонала» ; Определить необходимые направления и возможность его оптимизации: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта Какое влияние оказывает организационная культура предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта Назовите ключевые показатели, по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Компетенции необходимые HR для реализации данного процесса</p>	
<p>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</p>	<p>Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. Найти на официальных сайтах структуру себестоимости производства для предприятий различных отраслей. Определить долю оплаты труда в общих расходах. Провести анализ динамики изменения данной доли. 16. Провести анализ средней заработной платы по регионам РФ в динамике за последние 20 лет. 17. Провести анализ динамики изменения средней заработной платы на одном из крупных предприятий РФ, пользуясь данными официальных сайтов. 18. Провести сравнение роста заработной платы и производительности труда на примере одного из предприятий, пользуясь данными официальных сайтов 19. Разработать программу повышения производительности труда для предприятия оптовой торговли 	

ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера
<p>Примерные кейсы:</p> <p>20. Разработать штатное расписание малого предприятия численностью 10-15 человек, на котором Вы являетесь директором и владельцем. Обосновать пропорции окладов данного штатного расписания.</p> <p>21. Составить бюджет расходов на персонал данного предприятия и провести его защиту перед аудиторией.</p> <p>22. Разработать систему контроля рабочего времени для двух видов предприятия: с использованием низкоквалифицированной рабочей силы и с использованием высококвалифицированной рабочей силы.</p> <p>23. Разработать концепцию повышения эффективности использования рабочего времени для двух видов предприятий: каменоломни и ИТ фирмы</p> <p>24. Проведение сопоставления повышения эффективности материальной и немонетарной форм мотивации работников.</p> <p>25. Осуществить поиск бюджета расходов на персонал в интернете. Предложить меры по оптимизации расходов на персонал</p> <p>26. Сравнить бюджеты расходов на персонал в образовательной организации, на машиностроительном, кондитерском, нефтедобывающем предприятиях.</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Экономический подход в управлении персоналом и экономика управления персоналом. Одно и то же или различные аспекты деятельности HR
2. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Реализация «цепочки» менеджмента»
3. Понятие и суть хозяйственного расчета как основного механизма экономики УП.
4. Принципы хозяйственного расчета
5. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
6. Классификация методов расчета и внедрения показателей, определения нормативов и разработки регламентов управления персоналом.
7. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
8. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала», ее отличие от концепции «управление персоналом»
9. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
10. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала.
11. Сущность и принципы метода ФСА в единстве функционального и стоимостного подходов.
12. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
13. Сущность и классификация расходов на персонал. Основные и дополнительные. Постоянные и переменные.
14. Фонд оплаты труда – основной элемент затрат на персонал. Задачи системы оплаты труда в управлении персоналом. Классификация систем оплаты труда.
15. Мониторинг рынка труда в условиях кризиса как способ формирования адекватной оплаты труда персонала. Алгоритм разработки систем оплаты для различных категорий персонала
16. Практика учета и нормирования расходов на персонал.
17. Проектный подход к планированию расходов.
18. Внедрение проекта «Бережливый офис».
19. Внедрение проекта «Регламент труда»
20. Направления оптимизации затрат на персонал. Организационные процессы (процедуры).
21. Направления оптимизации затрат на персонал. Финансовые процессы (процедуры).
22. Направления оптимизации затрат на персонал. Оптимизация издержек на оплату труда в условиях кризиса и неравномерной производственной загрузки. Управление затратами на персонал. Анализ и планирование расходов на персонал: пересмотр текущего бюджета; секвестирование незащищенных статей бюджета; регулирование объема текущих затрат; методы оптимизации расходов на персонал. Снижение налоговой нагрузки
23. Бюджетирование расходов на персонал: технологии построения бюджета на содержание персонала компании: цели, задачи и методы бюджетирования; этапы бюджетирования;
24. Бюджетирование расходов на персонал: Структура бюджета на содержание персонала: по форме планирования; по затратам на содержание персонала: (найм, оценка, адаптация, обучение, социальные выплаты, административное руководство, оплата труда, поощрительные выплаты).
25. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Производительность труда, Показатели нарушения трудовой дисциплины, уровень конфликтности и текучести кадров, уровень удовлетворенности персонала организацией труда и производства.
26. Понятие лояльности персонала, показатели лояльности, методы ее измерения. Связь лояльности персонала с экономическими аспектами УП

27. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Аудит организации основных кадровых процессов – найма, увольнения, оценки, обучения и адаптации персонала, , оплаты труда.
28. Методика анализа удовлетворенности персонала трудом и производством (на конкретных примерах)..
29. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Факторы, определяющие индивидуальную эффективность работника. Рентабельность организации кадровых процессов. Производительность труда, Показатели нарушения трудовой дисциплины и текучести кадров
30. Виды оценки эффективности службы управления персоналом организации.
31. Кадровый аудит как способ оценки эффективности системы управления персоналом. Цели, задачи, технологии кадрового аудита. Виды и методология аудита персонала.
32. Анализ трудовых показателей при аудите персонала.
33. Анализ состава и структуры персонала и текучести кадров.
34. Анализ использования фонда заработной платы
35. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
36. Суть проектного подхода в кадровом менеджменте Методы оценки эффективности проекта, методология; показатели и критерии эффективности проектной деятельности.
37. Оптимизация кадрового процесса «Найм персонала»
38. Оптимизация кадрового процесса «Подбор персонала»
39. Оптимизация кадрового процесса «Адаптация персонала»
40. Оптимизация кадрового процесса «Обучение персонала»
41. Оптимизация кадрового процесса «Мотивация и стимулирование труда персонала»
42. Оптимизация кадрового процесса «Развитие персонала»
43. Оптимизация кадрового процесса «Движение и текучесть кадров»
44. Оптимизация кадрового процесса «Управление социально – психологическим климатом в коллективе»
45. Оптимизация кадрового процесса «Аттестация персонала»

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

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

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
 - «Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
 - «Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.
 - «Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.
- Виды ошибок:*
- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
 - *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
 - *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

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

Критерии формирования оценок по экзамену

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

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

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

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

Расчетно-графическая работа по дисциплине «Экономика управления персоналом»

Расчетно-графическая работа - это самостоятельное исследование, которое предназначено для усвоения теоретического и практического материала по основным темам курса и выполняется с целью выработки навыков практического решения наиболее типичных задач.

Задания по расчетно-графической работе

Вариант 1

Задача 1

В отчете завода содержатся следующие сведения (чел.) (Таблица 1):

Таблица 1 – Сведения о рабочих

Состояло рабочих по списку на 1 января 2023	3200
Принято рабочих	300
Выбыло всего	116
в том числе:	
переведено на другие предприятия	7
в связи с окончанием срока договора	12

в связи с призывом в армию, выходом на пенсию	72
по собственному желанию	19
уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	6
Количество рабочих, состоявших в списочном составе весь 2023 год	3085

Проанализируйте наличие и динамику численности рабочих завода за год. Сделайте выводы.

Задача 2

По предприятию известны следующие данные (Таблица 2):

Таблица 2 – Показатели производительности труда на предприятии

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Объем продукции, тыс. д.ед.	40000	42000
Отработано рабочими, тыс. человеко-дней	250	240

В отчетном году индекс средней фактической продолжительности рабочего дня составил 0,95, а индекс средней фактической продолжительности рабочего года (в днях) – 0,98.

Определите индексы средней часовой, средней дневной и средней годовой производительности труда.

Задача 3

По данным предприятия известно об изменении списочной численности работников на начало каждого месяца в квартале. Рассчитать среднесписочную численность за квартал.

Таблица 3 – Изменение среднесписочной численности работников

Дата	01.01	01.02	01.03	01.04
Списочная численность ППП (человек)	100	110	105	106

Задача 4

Принято 18 человек, уволено – 10 человек, в том числе по собственному желанию и за прогулы – 7 человек; среднесписочная численность ППП – 400 человек. Рассчитать показатели оборотов и текучести рабочей силы.

Задача 5

По данным предприятия из форм статистической отчетности по труду известно:

Таблица 4 – Показатели по труду на предприятии

Показатели	План	Факт
Отработано за год (тыс. чел.-дней)	295,4	289,3
Неявки на работу (тыс. чел.-дней)	89,7	94,7
Отработано за год (тыс. чел.-часов)	2 274,6	2 256,5
В т. ч. сверхурочные работы (тыс. чел.-часов)	–	2,5

Рассчитать показатели использования рабочего времени.

Вариант 2

Задача 1

Рассчитать степень изменения объема производства (данные приведены в табл. 5):

- 1) за счет роста производительности труда;
- 2) за счет изменения промышленно-производственного персонала.

Таблица 5 – Показатели производительности труда на предприятии

Показатели	Обозначение	2022 год	2023 год
1. Объем продукции (в сопоставимых оптовых ценах)	Q	1000	1495
2. Численность работников	T	100	115
3. Выработка одного рабочего (ПТ)	V	10	13

Задача 2

Предположим, что за отчетный год на предприятии имеются следующие данные: число отработанных рабочими человеко-дней – 201 175; число человеко-дней целодневных простоев – 2215; число человеко-дней неявок на работу: ежегодные отпуска – 14 998; учебные отпуска – 289; отпуска по беременности и родам – 277; время болезни – 18 268; другие неявки, разрешенные законом, – 1555; отпуска по инициативе администрации – 6321; прогулы – 85; число праздничных и выходных – 89 239. Число отработанных рабочими человеко-часов – 1 600 601, в том числе сверхурочно – 4599. Число человеко-часов внутрисменного простоя рабочих – 13 398. Установленная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Определить календарный, табельный, максимально возможный фонд рабочих. Среднюю списочную численность работников.

Задача 3

Имеются следующие данные (таблица 6)

Рассчитать индекс производительности труда по предприятию в целом, и коэффициент изменения доли затрат труда основных рабочих в общих затратах труда на производство продукции. Таблица 6 – Показатели производительности труда на предприятии

Изделие	Базисный период				Отчетный период			
	произведено изделий, шт.	отработано чел.- часов, всего	в том числе основными рабочими	Затраты времени основных рабочих на одно изделие	произведено изделий, шт.	отработано чел.- часов, всего	в том числе основными рабочими	Затраты времени основных рабочих на одно изделие
А	1000	800	500	0,5	1122	700	505	0,45
Б	1300	1000	832	0,64	1460	1200	660	0,55
В	1100	840	487	0,58	1230	846	455	0,37
Итого	-	2640	1819	-	-	2746	1620	-

Задача 4

Имеются следующие данные о заработной плате и численности рабочих предприятия (Таблица 7). Определить индексы заработной платы переменного, постоянного состава и структурных сдвигов.

Таблица 7 – Данные по заработной плате рабочих на предприятии

Группа	Средняя месячная численность рабочих, чел.		Месячный фонд заработной платы, тыс.руб.	
	базисный период	отчетный период	базисный период	отчетный период
Квалифицированные	1500	1650	7500	9000
Малоквалифицированные	1500	1375	5600	4900
Итого	3000	3025	13100	13900

Задача 5

По группе промышленных предприятий среднесписочная численность работников за год составила 2051 человек. Имеются также следующие данные (Таблица 8).

Таблица 8 – Виды расходов и начислений на заработную плату предприятия

Виды расходов и начислений	Сумма, тыс. руб.
1 Начислено заработной платы в денежной форме	18529
2 Начислено работникам натуральной оплаты продуктами:	
2.1 по себестоимости	2194

2.2 по рыночным ценам	3438
3 Начислено доплат и надбавок к заработной плате за квалификацию, стаж работы и т. д.	1842
4 Оплата отпусков и за период повышения квалификации	1687
5 Начислены премии и поощрительные единовременные выплаты	321
6 Начислены доплаты на питание	174
7 Материальная помощь работникам	236
8 Фактически выплачено работникам из фонда заработной платы	22450
9 Оплата путевок на лечение и отдых, надбавки к пенсиям	287
10 Взносы на добровольное медицинское страхование и лечение работников	38
11 Компенсация страховых платежей в пользу работников	13
12 Оплата проезда к месту работы	57
13 Стипендии направленным на обучение работникам	18
14 Страховые платежи в Пенсионный фонд	7343
15 Платежи в Фонд социального страхования	1416
16 Платежи по обязательному медицинскому страхованию	944
17 Командировочные расходы	238
18 Стоимость спецодежды	179
19 Расходы на культурное обслуживание	118
20 Выплаты в Фонд занятости	393

Определить средний показатель заработной платы и расходов предприятий на рабочую силу.

Вариант 3

Задача 1

Имеются следующие данные из отчета завода (Таблица 9)

Проанализируйте наличие и динамику численности рабочих завода за год.

Сделайте выводы.

Таблица 9 – Показатели движения численности рабочих завода, чел.

Состояло рабочих по списку на 1 января 2023 года	6400
Принято рабочих	600
Выбыло всего	232
в том числе:	
переведено на другие предприятия	14
в связи с окончанием срока договора	24
в связи с призывом в армию, выходом на пенсию	144
по собственному желанию	36
уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	6
Количество рабочих, состоявших в списочном составе весь 2023 год	6170

Задача 2

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,250 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,1. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

Задача 3

Рассчитать рост производительности труда в условно-натуральном измерении на заводе молока, если известны следующие данные:

Коэффициент перевода в условный молочный продукт: кефир – 1,0; ряженка – 1,6; молоко 3,2 % –

2.

Таблица 10 – Показатели объема производства молока

Показатели	Базисный год	Отчетный год
------------	--------------	--------------

Выработано молочной продукции, л:		
- кефира	150	100
- ряженки	70	80
Молока 3,2 %	85	140
Отработано чел.–дней	120	180

Задача 4

Токарь, оплачиваемый сдельно, отработал за месяц 22 восьмичасовых смены, выполнил следующие работы:

Таблица 11 – Показатели производительности труда токаря и сдельная расценка

Наименование работ	Количество обработанных деталей, шт.	Норма времени на обработку одной детали, ч.	Сдельная расценка за обработку одной детали, руб.
Обточка болта М-16	320	0,15	5,7
Обточка болта М-24	300	0,17	8
Обточка ступенчатого вала	110	0,05	2,7
Обточка конического валика	140	0,25	9,5

Определить:

- сдельный заработок рабочего;
- процент выполнения норм;
- среднюю часовую ставку, соответствующую разряду выполняемых работ.

Задача 5

Предприятие увеличило объём производства по сравнению с базисным периодом на 2 %. Базисная и фактическая численность работающих представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Численность работающих

Подразделения предприятий	Численность работающих, чел.	
	Базисный период	Отчётный период
Основные цехи	400	550
Ремонтные цехи	80	65
Складские и транспортные службы	100	95
Другие вспомогательные цехи	220	250
Прочие службы	200	240
Итого	1000	1200

Определить, как изменилась производительность труда в целом по предприятию. Как изменилась производительность труда на предприятии, если во всех цехах, имеющих абсолютное превышение численности по сравнению с базисным периодом, численность сохранилась бы на базисном уровне?

Вариант 4

Задача 1

Если уровень техники и технологии позволяет выпускать за смену 200 единиц продукции, а индексы интенсивности труда и использования рабочего времени – соответственно 0,95 и 0,9. Сколько составит реальная производительность труда.

Задача 2

Общий объем трудовых затрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 880000 нормо – часов. Плановый объем выпуска ДСП – 360000 куб.м. Фактические трудовые затраты на выпущенную продукцию – 725000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 205000 куб.м. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 куб.м плит. Сделать вывод.

Задача 3

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала на предприятии в отчетном году - 100 человек Объем товарной продукции - 1300 тыс. руб. В плановом году производительность труда повысится на 8%, а объем производства продукции – на 55 %.

Вычислить численность промышленно-производственного персонала в плановом году

Задача 4

Швея за неделю (5 раб. дней) с продолжительностью рабочего дня 8 часов выполнила 80 заказов. Какова дневная (П дн.) и часовая (П час.) производительность труда швеи.

Задача 5

В таблице приведено распределение рабочих по квалификации:

Таблица 13 – Распределение рабочих по квалификации

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Число рабочих	180	200	300	100	50	30

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.

Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Вариант 5

Задача 1

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным (Таблица 14).

Таблица 14 – Показатели производительности труда

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

Задача 2

Вычислить среднюю заработную плату за отработанное время и компенсацию за неотработанное время слесарю швейной фабрики. Работник принят на фабрику 05.01.2023 г., уволился 20.06.2023 г. За это время его суммарный заработок составил 168 000 ден. ед.

Задача 3

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий?

Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

Задача 4

Машинистка за неделю (5 раб. дней) с продолжительностью рабочего дня 8 часов напечатала 320 листов. Какова дневная (П дн.) и часовая (П час.) производительность труда машинистки.

Задача 5

Бригада из 2 человек выполнила ремонт квартиры площадью 40 м² за 10 дней на сумму 4000 руб. Какова дневная производительность труда в бригаде в натуральных и денежных единицах?

Вариант 6

Задача 1

Имеются следующие данные по трем предприятиям отрасли за 2 периода (Таблица 15)
Определить фондоотдачу в среднем по предприятиям в базисном и отчетном периоде.
Таблица 15 – Показатели эффективности деятельности предприятий

Предприятия	Базисный период		Отчетный период	
	Объем произведенной продукции, тыс. руб.	Фондоотдача основных фондов, руб.	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	Фондоотдача основных фондов, руб.
1	4500	90,0	52	95,0
2	5635	80,5	49	75,0
3	3016	75,4	36	80,0

Задача 2

Имеются данные о движении работников фирмы за каждый месяц, чел. (Таблица 16).

- 1) Определите среднее списочное число работников за месяц и за полугодие.
- 2) Определите коэффициенты: оборота по приёму, увольнению, текучести.

Таблица 16 – Показатели движения кадров фирмы

Месяц	Состояло по списку на начало месяца	Принято за месяц	Выбыло за месяц	В том числе	
				по собствен. желанию	уволено за нарушение дисциплины
январь	1144	100	80	65	5
февраль	1164	80	60	50	-
март	1180	80	20	8	2
апрель	1220	60	40	27	3
май	1190	50	-	-	-
июнь	1234	140	70	50	2
июль	1300	-	-	-	-

Задача 3

В таблице 17 приведено распределение рабочих по квалификации.

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

- 1) Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.
- 2) Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Таблица 17 – Распределение рабочих по квалификации

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Число рабочих	180	200	300	100	50	30

Задача 4

Рабочий за 8 часов обработал 120 деталей одного наименования с расценкой за каждую деталь 0,5 руб. и 100 деталей другого наименования с расценкой 1 руб. Какова дневная и часовая производительность труда данного рабочего в денежных единицах?

Задача 5

Работнику на предприятии установлен оклад в размере 12 тыс. рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработано 17 рабочих дней (три дня – отпуск без сохранения заработной платы). Рассчитать заработную плату работника.

Вариант 7

Задача 1

Среднее количество рабочих дней за год – 246, средняя продолжительность рабочего дня – 7,95 часов. За год произведено товарной продукции на 18500 тыс. руб. Численность промышленно-производственного персонала в среднем за год – 900 человек, в том числе рабочих – 780 человек.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку на одного работника и одного рабочего.

Задача 2

Имеются следующие данные по предприятию об использовании рабочего времени за апрель (Таблица 18).

Таблица 18 – Использование рабочего времени на предприятии

Показатели	Значение
Отработано рабочими, человеко-дней	2325
Целодневные простои, человеко-дней	15
Неявки, человеко-дней	1190
в том числе:	
в связи с очередными отпусками	105
в связи с родами	18
по болезни	12
в связи с отпусками по учебе	9
в связи с выполнением государственных обязанностей	8
по разрешению администрации	5
Прогулы	3
в связи с выходными и праздничными днями	1030
Отработано рабочими, человеко-часов	17902
в том числе сверхурочно	285
Средняя установленная продолжительность рабочего дня	7,8

Определите:

Коэффициенты использования рабочего времени:

- по числу дней работы на одного списочного рабочего;
- по продолжительности рабочего дня (полной и урочной);
- по числу часов, отработанных в среднем одним списочным рабочим за апрель.

Задача 3

Численность рабочих на предприятии 3650 человек, В одном из цехов проведены мероприятия и повышена производительность труда группой рабочих из 110 человек на 2,5%. Определить прирост производительности труда в целом.

Задача 4

Как изменится продуктивность труда работников с учетом следующих факторов? Продуктивность труда одного работника магазина «Айсберг» за истекший период увеличилась в 1,9 раза. Индекс трудоемкости товарооборота составил 1,04, индекс цен на товары – 1,2.

Задача 5

В плановом периоде трудоемкость производственной программы составляет 4238 тысяч нормо-часов, коэффициент переработки норм равен 1,3, а фонд рабочего времени одного работника – 2145.

Определить численность основных работников в плановом периоде

Вариант 8

Задача 1

Имеются следующие данные о численности рабочих на предприятии, вступившем в эксплуатацию с 15 марта: сумма явок и неявок рабочих за март составила 15 810 человеко-дней. Среднесписочное число рабочих за апрель-май составило 1 650 чел., за июнь – 1 810 чел., за июль-сентябрь – 1 680 чел., за октябрь-декабрь – 1 570 чел.

Определить среднесписочную численность рабочих за март, за I и II кварталы, за I и II полугодия и за отчетный год.

Задача 2

Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции составляет 650000 нормо-часов. Плановый объем выпуска составляет 220000 м³. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 800000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 300000 м³.

Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 м³ плит. Сделать вывод.

Задача 3

Проанализировать по производственному предприятию степень выполнения плана по фонду оплаты труда за год и рассчитать влияние на него изменения численности работников и средней заработной платы на основании данных приведенных в таблице 19.

Таблица 19 – Исходные данные для расчета степени выполнения плана по ФОТ

Показатели	План	Фактически
Численность работников, человек	25	30
Средняя заработная плата на одного работника, руб.	2350	2100

Задача 4

Определить плановый фонд основной заработной платы подрядной бригады, если норма заработной платы – 56,6 коп., плановый объем продукции 107000 руб. и предусматривается увеличение трудоемкости на 6%.

Задача 5

Имеются данные: фонд дневной заработной платы 4789,7 тыс. руб.; эффективный фонд рабочего времени 21,7 дня; средняя продолжительность отпуска по плану 17, 2 дня.

Определить сумму оплаты отпусков работников предприятия.

Вариант 9

Задача 1

В таблице 20 приведено распределение рабочих по квалификации.

Средний тарифный разряд, необходимый для выполнения данных работ – 2,8.

1) Определите средний фактический тарифный разряд рабочих.

2) Установите, насколько квалификация рабочих в среднем соответствует выполняемым работам.

Таблица 20 – Распределение рабочих по квалификации

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Число рабочих	190	210	310	110	60	40

Задача 2

По двум цехам предприятия имеются следующие данные (Таблица 21).

Определите:

1) сводный по предприятию индекс производительности труда;

2) экономию (перерасход) рабочего времени за счет динамики производительности труда;

3) прирост (снижение) объема выпуска продукции за счет отдельных факторов, если средняя часовая выработка составляла в отчетном периоде: цех № 1 – 11 р., цех № 2 – 12 р.

Таблица 21 – Показатели производительности труда цехов

Цех	Отработано, человеко-часов		Изменение производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, %
	Базисный период	Отчетный период	
1	2520	1920	+2,5
2	2400	2500	+3,8

Определите:

1) сводный по предприятию индекс производительности труда;

- 2) экономию (перерасход) рабочего времени за счет динамики производительности труда;
- 3) прирост (снижение) объема выпуска продукции за счет отдельных факторов, если средняя часовая выработка составляла в отчетном периоде: цех № 1 – 11 р., цех № 2 – 12 р.

Задача 3

На сколько процентов изменится показатель производительности труда в плановом периоде, если за отчетный период продукции выработано на сумму 2500 тыс. руб. Численность работающих составляла 1350 человек, в плановом периоде объем вырабатываемой продукции должен возрасти на 6% численность останется без изменения.

Задача 4

Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Задача 5

Общий объем трудозатрат на годовой выпуск продукции (ДСП) – 650000 нормо-часов. Плановый объем выпуска ДСП – 220000 м³. Фактические трудозатраты на выпущенную продукцию – 700000 чел.-ч. Фактически выпущено плит – 200000 м³. Определить плановую и фактическую трудоемкость 1 м³ плит. Сделать вывод.

Критерии формирования оценок по написанию и защите РГР

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

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

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

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