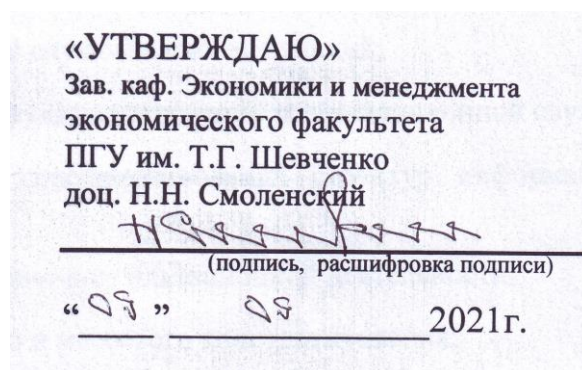


ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Кафедра Экономика и менеджмент



Фонд оценочных средств

по учебной дисциплине

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки:

5.38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки

Производственный менеджмент

специализация Агропромышленный комплекс

квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Разработал

преподаватель кафедры

Экономика и менеджмент

Джалая Л.В.

(Handwritten signature)

г. Тирасполь, 2021 г.

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

В результате изучения обучающийся должен:

Знать:

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

- формирование бизнес-процессов в организации

- принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации

- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией

профессиональных функций

Владеть:

- методами формирования и поддержания этического климата в организации

- навыками деловых коммуникаций

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами

Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые темы дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1-2	Современные подходы к управлению человеческими ресурсами. Формирование человеческих ресурсов.	ПК-1	Контрольная работа №1
Раздел 3	Развитие человеческих ресурсов	ПК-1	Контрольная работа №2
Раздел 4	Международные аспекты управления человеческими ресурсами	ПК-1	Контрольная работа № 3
Промежуточная аттестация		Код контролируемой компетенции	наименование оценочного средства
Раздел 1-4		ПК-1	КИМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Кафедра экономики и менеджмента

Комплект заданий для контрольной работы
по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Контрольная работа №1

1. Исходные данные. Максимально возможный фонд рабочего времени рабочих составил в первом полугодии 104810 чел.-дн., очередные отпуска - 5950 чел.-дн., целодневные простои -384 чел.-дн. Все виды неявок на работу составили 61377 чел.-дн., в том числе в связи с праздничными и выходными днями - 34810 чел.-дн. Число календарных дней в первом полугодии - 181, в том числе рабочих дней - 125.

Задание. Рассчитать среднюю списочную, среднюю численность рабочих, среднее число фактически работавших, а также коэффициент использования средней списочной численности.

2. В первом полугодии рабочими цеха отработано 42360 чел.-дней.

Целодневные простои составили 520 чел.-дней, а неявки на работу по всем причинам - 26805 чел.-дней. Число календарных дней в первом полугодии — 181, в том числе рабочих дней- 128.

Задание. Рассчитать среднюю списочную и среднюю явочную численность рабочих, среднее число фактически работавших, коэффициент использования средней списочной численности рабочих.

3. Рассчитать величину и структуру ущерба от текучести кадров по составляющим его видам на основании следующих данных:

1. Количество рабочих, уволившихся по собственному желанию, - 150 чел.
2. Количество рабочих, принятых взамен уволившихся (остальные 30 рабочих мест были ликвидированы), - 120 чел.
3. Средняя дневная выработка рабочего за отчетный период - 2,9 тыс. руб.
4. Средняя месячная выработка рабочего — 61,5 тыс. руб.

5. Снижение производительности труда у рабочих перед увольнением (как показывает анализ практики) - 14,0%
6. Среднее количество дней между подачей заявления и фактическим увольнением — 22 рабочих дня.
7. Пребывание рабочего места после увольнения рабочего в качестве вакантного - 12 дней.
8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших профессию и нуждающихся в обучении, - 30.0%.
9. Средняя продолжительность обучения - 30 дней.
10. Среднее недовыполнение норм выработки рабочими после обучения в период самостоятельной работы:
 - Первый месяц- 10,0%;
 - Второй месяц - 3,0%.
11. Среднее недовыполнение норм выработки рабочими, уже имеющими профессиональную подготовку, в первый месяц самостоятельной работы - 5,0%.
12. Затраты на рекламу потребности в рабочей силе, на замену уволившихся по собственному желанию — 2,4 тыс. руб.
13. Затраты в расчете на одного рабочего, тыс. руб.:
 - Обучение одного рабочего - 3,2;
 - Увольнение одного рабочего - 0,1;
 - На прием — 0,4.

Контрольная работа №2

Задача. В сентябре рабочими предприятия было отработано 21257 чел. - дней, неявки составили 10315 чел.-дней, целодневные простои -118 чел.-дней. Было отработано 166485 чел .-час; в том числе 2036 чел.-час. Отработано сверхурочно. Установленная длительность рабочего дня - 8 час, а количество рабочих дней в сентябре — 22.

Задание. Рассчитать интегральный коэффициент использования фонда рабочего времени (двумя методами).

Задача.

ИЗДЕРЖКИ, СВЯЗАННЫЕ С УВОЛЬНЕНИЕМ РАБОТНИКОВ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ

Ситуация

В связи с предстоящими трудностями со сбытом продукции поставлен вопрос об уменьшении объема производства, а следовательно, и о сокращении численности работников.

Однако прежде чем принять окончательное решение, возникла необходимость рассчитать, во что обойдется предприятию реализация такого решения.
Исходные данные.

<i>Показатели</i>	<i>количество</i>
<i>1.Возможное количество высвобождаемых работников</i>	<i>47</i>
<i>2. средняя месячная заработная плата, тыс. руб</i>	<i>6.1</i>
<i>3. количество рабочих которые получают выходное пособие в размере средней месячной заработной платы, чел.</i>	<i>47</i>
<i>4. Сохранение заработной платы на протяжении второго месяца в процентах от общего количества высвобожденных рабочих</i>	<i>34</i>
<i>5 Сохранение заработной платы на протяжении третьего месяца в процентах от общего количества высвобожденных рабочих.</i>	<i>9</i>
<i>6. потери в производительности труда рабочих после извещения их о предстоящем сокращении, %</i>	
<i>За первый месяц</i>	<i>19</i>
<i>За второй месяц</i>	<i>39</i>
<i>7. средняя месячная выработка одного рабочего, тыс.руб.</i>	<i>109.2</i>
<i>8. издержки связанные с оформлением увольнения одного работника, тыс. руб.</i>	<i>0.18</i>

Задание. Рассчитать общую величину и структуру издержек, связанных с высвобождением персонала.

Методические указания. Общая величина издержек складывается из следующих видов:

- 1) Возможное уменьшение выпуска продукции из-за снижения производительности труда высвобождаемых рабочих;
- 2) Издержки предприятия на социальную защиту высвобождаемых рабочих;
- 3) Затраты на оформление увольнения.

Общая величина ущерба и его структура имеют следующий

<i>Составляющие ущерба</i>	<i>Тыс. руб</i>	<i>В% к итогу</i>
<i>1.Уменьшение выпуска продукции</i>		
<i>2. издержки, связанные с социальной защитой</i>		
<i>3. затраты на оформление увольнения</i>		
<i>Итого</i>		

Задача.

Исходные данные. Имеются следующие данные об изменении численности рабочих по отдельным профессиям на протяжении года (чел):

<i>Профессии (профессиональные группы) рабочих</i>	<i>Начало планового периода</i>	<i>Конец планового периода</i>
<i>Токари</i>	<i>70</i>	<i>85</i>
<i>Фрезеровщики</i>	<i>55</i>	<i>75</i>
<i>Шлифовщики</i>	<i>35</i>	<i>60</i>

Сверловщики	40	25
Слесари сборщики	140	110

Ожидается, что выбытие рабочих на протяжении года составит (в % от среднегодовой численности рабочих по каждой из профессий):

☐ По уважительным причинам (по всем профессиям) - 10;

☐ По причинам текучести:

☐ У станочников - 15;

☐ У слесарей-сборщиков - 17.

В результате внедрения на протяжении года многочисленных мероприятий будет высвобождено 30 слесарей-сборщиков, из которых, как показал опрос, половина согласна пройти переподготовку и освоить профессии станочников (токарей, фрезеровщиков шлифовщиков).

В результате внедрения в начале первого квартала нескольких новых высокопроизводительных станков ожидается высвобождение 10 сверловщиков.

В соответствии с заключенными договорами на подготовку рабочих ожидается, что из ПТУ прибудет 20 токарей, 15 фрезеровщиков и 15 шлифовщиков.

Задание. Составить баланс квалифицированных рабочих.

Что касается слесарей, то половина рабочих будут переподготовлены на станочные профессии (допустим, по 5 чел. на каждую из профессий).

Остальные на протяжении года заполнят вакантные места, появившиеся в связи с текучестью кадров. Поэтому...

Представим все расчеты в табличной форме.

Профессии рабочих	Численность на начало периода	Численность на конец периода	Дополнительная потребность в рабочих в связи с изменением объема производства	Дополнительная потребность на замену выбывших		Общая дополнительная потребность в рабочих	Источники пополнения Кадровых рабочих		
				по уважительным причинам	по неуважительным причинам		Прибудут из ПТУ	Будут переподготовлены из собственных рабочих	Набор со стороны
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Контрольная работа №3

1. Рассчитать величину и структуру ущерба от текучести кадров по составляющим его видам на основании следующих данных: 1. Количество рабочих, уволившихся по собственному желанию, - 150 чел. 2. Количество рабочих, принятых взамен уволившихся (остальные 30 рабочих мест были ликвидированы), - 120 чел. 3. Средняя дневная выработка рабочего за отчетный период - 2,9 тыс. руб. 4. Средняя месячная выработка рабочего — 61,5 тыс. руб. 5. Снижение производительности труда у рабочих перед увольнением (как показывает анализ практики) - 14,0% 6. Среднее количество дней между подачей заявления и фактическим увольнением — 22 рабочих дня. 7. Пребывание рабочего места после увольнения рабочего в качестве вакантного - 12 дней. 8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших профессию и нуждающихся в обучении, - 30,0%. 9. Средняя продолжительность обучения - 30 дней. 10. Среднее невыполнение норм выработки рабочими после обучения в период самостоятельной работы: – Первый месяц - 10,0%; – Второй месяц - 3,0%.

11. Среднее недовыполнение норм выработки рабочими, уже имеющими профессиональную подготовку, в первый месяц самостоятельной работы - 5,0%. 12. Затраты на рекламу потребности в рабочей силе, на замену уволившихся по собственному желанию — 2,4 тыс. руб. 13. Затраты в расчете на одного рабочего, тыс. руб.: – Обучение одного рабочего - 3,2; – Увольнение одного рабочего - 0,1; – На прием — 0,4.

2. Средняя списочная численность рабочих определена на I квартал в 850 чел., на II - 900 чел., III — 930 чел. и на IV - 950 чел. На начало планового периода предприятие имело 810 чел. Ожидается, что выбытие рабочих по всем причинам на протяжении года составит: в I и II кварталах по 2 %, в III - 3%, в IV квартале - 1,5% от среднегодовой численности рабочих. Задание. Определить дополнительную потребность предприятия в рабочей силе (поквартально) как плане вое задание отделу кадров по набору рабочих

3. Имеются следующие данные об изменении численности рабочих по отдельным профессиям на протяжении года (чел):

Профессии (профессиональные группы)

рабочих

Начато планового

периода

Конец планового

периода

Токари 80 95

Фрезеровщики 65 85

Шлифовщики 45 70

Сверловщики 50 35

Слесари-сборщики 150 120

Ожидается, что выбытие рабочих на протяжении года составит (в % от среднегодовой численности рабочих по каждой из профессий):

- По уважительным причинам (по всем профессиям) - 10;

- По причинам текучести:

- У станочников - 15;

- У слесарей-сборщиков - 17.

В результате внедрения на протяжении года многочисленны* мероприятий будет высвобождено 30 слесарей-сборщиков, из которых, как показал опрос, половина согласна пройти переподготовку и освоить профессии станочников (токарей, фрезеровщиков шлифовщиков).

В результате внедрения в начале первого квартала нескольких новых высокопроизводительных станков ожидается высвобождение 15 сверловщиков.

В соответствии с заключенными договорами на подготовку рабочих ожидается, что из ПТУ прибудет 25 токарей, 20 фрезеровщиков и 20 шлифовщиков.

Задание. Составить баланс квалифицированных рабочих

Контрольная состоит из 2 вариантов (2-ой вариант прибавляет цифру 2 к данным условиям задачи .

Критерии оценки:

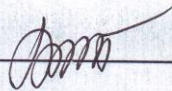
Оценки «отлично» заслуживает студент (правильно решенные три задачи), обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, проявившим способности в понимании, изложении и использовании материала.

Оценки «хорошо» заслуживает студент(правильно решенные две задачи),, показавший систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент (правильно решенная одна задача), обнаруживший знания основного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту(не решенные задачи вообще или решенные неправильно), обнаружившему пробелы в знаниях основного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

Составитель



ДЖАЛАЯ Л.В., ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

«09» 09. 2021г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Кафедра экономики и менеджмента

Вопросы к экзамену по дисциплине
«Управление человеческими ресурсами»

1. Сформулируйте понятие «человеческий фактор», «человеческий капитал».
2. Определите роль персонала в современной организации. Что повлияло на изменений роли человеческого фактора.
3. Каково значение термина «управление человеческими ресурсами».
4. Обсудите следующее утверждение »Управление человеческими ресурсами -это просто модное определение традиционного управления персоналом».
5. В чем сущность стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами
6. Существует ли связь между способностью компании управлять людьми и ее конкурентоспособностью. Приведите пример.
7. С какими этическими проблемами сталкиваются менеджеры по персоналу в процессе своей деятельности. какие существуют подходы к разрешению морально-этических проблем. возникающих в процессе кадровой работы.
8. Опишите этические проблемы, с которым приходилось сталкиваться менеджеру по персоналу в известной вам организации. как они были разрешены.
9. Что является отличительной чертой школы человеческих отношений.
10. Какое влияние оказали результаты хоторнских экспериментов на развитие управленческой науки.
11. Сформулируйте основные заповеди современного менеджера. Согласны ли вы с ними. Соблюдаются ли данные заповеди менеджерами вашей компании.
12. Какие тенденции в управлении человеческими ресурсами отмечаются в настоящее время.
13. По каким направлениям будет в ближайшие годы развиваться управление человеческим ресурсами.
14. На какие принципы управления человеческими ресурсами должна ориентироваться современная организация
15. перечислите основные этапы планирования человеческих ресурсов. дайте краткую характеристику каждого этапа.
16. Для чего проводится обзор рынка труда
17. Как в компаниях проводится анализ работ/должностей
18. Перечислите основные функции должностной инструкции. Какие требования предъявляются к ее составлению.
19. Что представляет собой процесс подбора персонала. какую роль в этом процессе играет отдел по управлению человеческими ресурсами.
20. Какие типы людей вы можете выделить согласно решетке Майерс-Бриггс. учитывая основные аспекты данной теории, каким образом следует подходить к вопросу формирования рабочих групп в организации.
21. Какие методы отбора вы знаете. перечислите недостатки каждого метода
22. Как проводится собеседование с кандидатом на должность
23. Каковы основные цели системы компенсации сотрудников.
24. Какие методы оплаты труда вы можете выделить. Для чего компании используют системы льгот.
25. Какие факторы необходимо учитывать при определении системы оплаты труда

26. Как обеспечить эффективную адаптацию сотрудника в организации
27. Какие виды конфликтов в организации вы знаете. Следует ли избегать конфликтов. Можно ли ими управлять.
28. Что такое организационная культура компании. Может ли она стать эффективным инструментом управления. почему..
29. Что такое мотивация персонала. какие теории мотивации вы знаете
30. Какие методы мотивации используются менеджерами при организации и координации работы сотрудников.
31. С какой целью необходимо проводить обучение персонала.
32. Перечислите основные виды профессионального обучения сотрудников. Какие виды обучения, на ваш взгляд являются наиболее эффективными. в каких случаях.
33. В чем состоят особенности системного подхода в обучении персонала.
34. Для чего и в каких случаях необходимо проводить оценку персонала в компании. Как часто.
35. Какие виды оценок вы можете выделить
36. какие методы оценки вы знаете
37. Что такое аттестация персонала. что нужно учитывать при ее проведении
38. В чем состоят особенности «методы круговой оценки». во всех ли компаниях его можно применять.
39. Поясните термин «управление карьерой». как вы его понимаете. перечислите основные этапы развития карьеры.
40. Что такое лидерство . Чем отличается лидер от менеджера. Всегда ли менеджер должен быть лидером.
41. Какие теории лидерства вы знаете. Поясните их.
42. Перечислите источники заместителей лидерства
43. Какие методы и инструменты повышения эффективности человеческих ресурсов вы можете выделить
44. Какое влияние оказывает на управление человеческими ресурсами процесс глобализации экономики
45. Какие факторы обуславливают различия в практике человеческим ресурсами разных стран
46. Оцените уровень гармонизации существующей практики занятости в странах участницах европейского союза. в каких основных сферах национальные различия в практике управления человеческими ресурсами наиболее очевидны.
47. В чем заключается суть системы производственной демократии. В каких странах эта система является наиболее всесторонней.
48. Каковы основные тенденции в сфере занятости в США
49. Сформулируйте принципы. на которые ориентируются американские корпорации в своей политике по управлению человеческими ресурсами. Могут ли российские и приднестровские компании использовать эти принципы в своей деятельности.
50. В чем сходство и различия между американскими и японскими стилями управления человеческими ресурсами.
51. Какие отличительные черты японского подхода к менеджменту по мнению Р. Джонсона и У. Оучи. можно рассматривать в качестве объекта для переноса на другую национальную почву. Согласны ли вы с этим.
52. Какие основные проблемы связаны с японскими подходами к управлению человеческими ресурсами
53. С чем связаны происходящие в Японии изменения в управлении человеческими ресурсами. В каких сферах эти изменения наиболее существенны
54. Когда компании должны разрабатывать международную кадровую стратегию
55. Как может компания использовать культурные различия для повышения эффективности своей деятельности. Приведите пример.

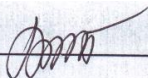
56. Какие стратегии управления межкультурными различиями используют компании. Какую роль отводят различные стратегии культурным факторам. На какую стратегию управления межкультурными различиями ориентируется ваша организация.
57. Назовите характерные черты менеджера сегодняшнего и завтрашнего дня. какими способностями должен обладать глобальный менеджер. Составьте психологический портрет глобального менеджера Любой менеджер может стать глобальным.
58. Охарактеризуйте трудовые отношения. сложившиеся в России и Приднестровье. какие проблемы вы бы отнесли в наиболее актуальным..
- .

Критерии оценки:

«Отлично. Хорошо. Удовлетворительно» заслуживает студент, ответивший не менее чем на 51% от заданных вопросов правильно

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, ответившему менее чем на 50% правильно от заданных вопросов.

Составитель



ДЖАЛЯ Л.В., ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

«09» 09. 2021г.