



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДЕНО  
Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова  
Протокол № 4 от 25 февраля 2026 г.

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,  
председатель ученого совета

\_\_\_\_\_ Д.В. Терентьев

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки  
**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность (профиль) программы  
**Цифровой HR и организационное развитие**

Магнитогорск, 2026

ОП-зЭУПм-26-1

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
<b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>УК-1 – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</b>		
<b>Методология и методы научного исследования</b>		
УК-1.1	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объект исследования. Описание объекта.</li> <li>2. Предмет научного исследования. Связь предмета исследования с целью и объектом исследования.</li> <li>3. Задачи научного исследования. Структура исследовательской программы.</li> <li>4. Гипотезы научного исследования. Классификация гипотез.</li> <li>5. Требования к гипотезе научного исследования.</li> <li>6. Операционализация основных понятий, содержащихся в определении предмета исследования.</li> <li>7. Метод эксперимента. Логика исследования.</li> <li>8. Опрос как исследовательский метод. Виды опросов.</li> <li>9. Определение выборочной совокупности при проведении исследования методом опроса.</li> <li>10. Социологическая анкета.</li> <li>11. Обеспечение репрезентативности результатов.</li> <li>12. Наблюдение как исследовательский метод. Виды наблюдений.</li> <li>13. Метод фокус-групп.</li> <li>14. Контент-анализ.</li> <li>15. Обработка результатов социологического исследования.</li> </ol>
УК-1.2	Критически оценивает надежность источников информации, работает с	<p>Разработать <b>программу научного исследования</b> по следующим темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Регулирование локальных рынков труда (отечественный и зарубежный опыт регулирования рынков труда на уровне муниципалитетов).</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	противоречивой информацией из разных источников, определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	<p>2. Общее и особенное в местном самоуправлении России и стран Западной Европы (конкретизировать).</p> <p>3. Муниципальный район. Определение оптимальной модели.</p> <p>4. Совершенствование системы перераспределения финансовых потоков на уровне РФ, субъекта Федерации.</p> <p>5. Управление инновационным проектом при внедрении НОУ-ХАУ.</p> <p>6. Особенности стратегического планирования (управления) развития города (на примере много города, города, крупного города и мега полиса).</p> <p>7. Этические аспекты регулирования государственной (муниципальной) службы.</p> <p>8. Планирование и контроль в государственном и муниципальном управлении.</p> <p>9. Совершенствование системы межбюджетных отношений на уровне субъекта Федерации на основе принципов бюджетного федерализма.</p> <p>10. Стратегия социально-экономического развития региона (на примере субъекта Федерации).</p>
УК-1.3	Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов; строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения	<p>Типовые письменные контрольные задания</p> <p>1. Подготовьте развернутый анализ основных методологических подходов и методов научного исследования, которые вы планируете использовать в подготовке вашей магистерской диссертации.</p> <p>2. Подготовьте развернутый план научных исследований в рамках вашей магистерской диссертации.</p>
<b>УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</b>		
<b>Инновационное предпринимательство</b>		

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-2.1	<p>Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления</p>	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории инновационного развития.</li> <li>2. Теория «длинных волн» Н.Д. Кондратьева.</li> <li>3. Этапы инновационного процесса.</li> <li>4. Понятия «нововведение», «инновация», «инновационный процесс» и «инновационная деятельность», «инновационный лаг</li> <li>5. Классификация инноваций.</li> <li>6. Инновационная организация и формы инновационного предпринимательства.</li> <li>7. Принципы ценообразования на инновационную продукцию.</li> <li>8. Задачи и функции инновационного менеджмента.</li> <li>9. Определение эффективности инновационного проекта. Факторы и методы оценки нововведений.</li> <li>10. Инновационный маркетинг. Информационная основа управленческих решений по маркетинговым инновациям.</li> <li>11. Формы государственной поддержки инновационной деятельности в России.</li> <li>12. Документы, регулирующие государственную инновационную деятельность в России.</li> <li>13. Системный подход и его использование в инновационном менеджменте.</li> <li>14. Инновационная политика предприятия.</li> </ol>
УК-2.2	<p>Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</p>	<p><b>Задание.</b> Выберите организацию, специализирующуюся на производстве и/или поставке инновационных товаров и услуг. Проведите анализ этой организации по ряду критериев:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Система менеджмента.</li> <li>Организационная структура.</li> <li>Продукция и услуги.</li> <li>Модель продаж.</li> <li>Экономическая эффективность</li> </ul> <p>Оцените эффективность организации с точки зрения этих критериев и сделайте обобщенный вывод.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-2.3	Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы	<b>Задание.</b> Выберите 3 объекта одного типа инфраструктуры (научный парк, технопарк, инкубатор бизнеса и т.д.). Сформируйте ряд критериев оценки этих объектов (не менее 5). Проведите сравнительный анализ выбранных объектов и оцените их эффективность.
УК-2.4	Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта	<b>Задание.</b> Компания IRU планирует выпустить на рынок новую модель персонального компьютера. Делается ориентир на средний ценовой сегмент и российский рынок. Однако на рынке уже присутствует множество крупных игроков, таких как Lenovo, HP, Acer. Проанализируйте рынок и разработайте MVP нового продукта компании
УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта	<b>Задание.</b> Выберите компанию в области новых и высоких технологий, определите текущую структуру источников финансирования её деятельности в течение года и оцените её оптимальность с учётом текущих показателей деятельности организации, стадии развития и географии рынка. Сделайте обоснованный вывод.
<b>УК- 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>		
<b>Инновационное предпринимательство</b>		
УК- 3.1	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<b>Вопросы к зачету</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Инновационный потенциал предприятия.</li> <li>2. Управление НИОКР.</li> <li>3. Прогнозирование инновационной деятельности. Метод Форсайт.</li> <li>4. Движущие мотивы инновационной деятельности в организациях.</li> <li>5. Источники финансирования на этапах жизненного цикла инновации.</li> <li>6. Национальная инновационная система.</li> <li>7. Стадии жизненного цикла инновационного проекта.</li> <li>8. Основные стратегии развития инновационного бизнеса.</li> <li>9. Виды рисков в инновационной деятельности.</li> <li>10. Понятие, основные элементы и виды инновационных проектов.</li> <li>11. Интеллектуальная собственность и результаты интеллектуальной деятельности.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		12. Защита объектов интеллектуальной деятельности. 13. Трансфер технологии. Модель технологического трансфера. 14. Источники финансирования инновационной деятельности.
УК-3.2	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам	<b>Темы комплексных проектов (работ)</b> 1. Регулирование валютных операций 2. Аудиторская деятельность предпринимателя 3. Рекламная деятельность предпринимателя 4. Виды, субъекты и формы предпринимательства 5. Права и обязанности предпринимателей 6. Поддержка развития предпринимательства государственными органами 7. Имущественная ответственность и прекращение предпринимательской деятельности 8. Основные меры по государственному регулированию и контролю деятельности субъектов хозяйствования 9. Зарубежный опыт развития предпринимательства и поддержка его 10. Предприниматель-индивидуал: особенности ведения бизнеса. 11. Частное предприятие: особенности ведения бизнеса. 12. Кооператив: особенности ведения бизнеса. 13. Малое предприятие: особенности ведения бизнеса. 14. Арендное предприятие: особенности ведения бизнеса. 15. Акционерное общество: особенности ведения бизнеса. 16. ООО: особенности ведения бизнеса. 17. Холдинговая компания: особенности ведения бизнеса. 18. Оффшорная компания: особенности ведения бизнеса. 19. Консалтинговое объединение

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-3.3	Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Деятельность министерств и ведомств в инновационной сфере координируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Департамент науки и образования Аппарата Правительства Российской Федерации;</li> <li>b) Министерство науки и технологий Российской Федерации;</li> <li>c) Министерство экономического развития Российской Федерации;</li> <li>d) Государственная Дума;</li> <li>e) верный ответ отсутствует.</li> </ul> <p>2. Инновационной организацией согласно Руководству Осло может считаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) организация, внедрившая не менее 1 инновации за период обследования;</li> <li>b) организация, осуществляющая инновационную активность, не приведшую к внедрению инновации;</li> <li>c) организация, которая по лицензии использовала сторонние технологии и внедрила инновацию;</li> <li>d) любая организация, которая проводит НИОКР;</li> <li>e) верный ответ отсутствует.</li> </ul> <p>3. Под инновацией следует понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) результаты внедрения заимствованных технологий, которое не приводит к значительным улучшениям существующих изделий;</li> <li>b) проект создания нового изобретения и его подготовки к массовому производству;</li> <li>c) создание и внедрение на рынок новых или усовершенствованных продуктов и услуг;</li> <li>d) результаты проведения научно-исследовательских работ (НИР);</li> <li>e) маркетинговое продвижение нового продукта и/или услуги.</li> </ul> <p>4. К продуктовой инновации можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) создание нового программного обеспечения;</li> <li>b) модернизацию производства;</li> <li>c) внедрение ERP-системы;</li> <li>d) создание новой упаковки;</li> <li>e) разработка нового промышленного станка и внедрение его на рынок;</li> <li>f) внедрение и установка нового программного обеспечения с целью повышения эффективности деятельности организации;</li> <li>g) верный ответ отсутствует.</li> </ul> <p>5. Условиями патентоспособности полезной модели:</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>с) полезную модель и промышленный образец;            d) изобретение и промышленный образец;            e) верный ответ отсутствует.</p> <p>9. Инновационная деятельность – это:            а) научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие действия, реально приводящие к созданию новшества и его внедрению;            б) исключительно деятельность, направленная на проведение НИОКР и создание нового изделия; с) только маркетинг уже внедряемой инновации;            d) проведение фундаментальных и прикладных исследований;            e) верный ответ отсутствует.</p> <p>10. Общие характеристики инновационного предпринимательства:            а) высокая норма рентабельности, долгосрочность, высокий уровень риска, низкая предсказуемость результатов;            б) низкая норма рентабельности, краткосрочность, низкий уровень риска, низкая предсказуемость результатов.            с) средняя норма рентабельности, среднесрочность, высокий уровень риска, низкая предсказуемость результатов;            d) высокая норма рентабельности, долгосрочность, средний уровень риска, возможность предсказания результатов;            e) верный ответ отсутствует.</p>

**УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия**

**Основы научной коммуникации**

УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные	<p><b>Тест:</b></p> <p>1. Специфическая форма профессионального общения, основанная на обмене научной информацией – это</p> <p>а) массовая коммуникация</p>
<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	коммуникационные технологии	б) научная коммуникация

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>в) межкультурная коммуникация.</p> <p>2. Мимика, жесты, фотодокументы, темп речи – это ... средства научной коммуникации</p> <p>а) вербальные</p> <p>б) невербальные</p> <p>в) технические.</p> <p>3. Что не является техническим средством научной коммуникации</p> <p>а) речь</p> <p>б) телеконференция</p> <p>в) электронные рассылки</p> <p>г) факс</p> <p>4. Конфронтация лежит в основе ...</p> <p>а) дискуссии</p> <p>б) полемики</p> <p>5. Определите характер научной полемики по ее цели: победить любым путем, используя ложные доводы</p> <p>а) эвристический</p> <p>б) софистический</p> <p>в) аподиктический</p> <p>6. Эвристический характер научная полемика обретает:</p> <p>а) когда цель полемики сопряжена с достижением истины, основанной на законах мышления и логических правилах игры;</p> <p>б) когда цель спора сводится к тому, чтобы склонить к своему мнению собеседника;</p> <p>в) когда цель – победить любым путем, преднамеренно используя ложные доводы.</p> <p>7. Поиск научного согласия, формирование общего мнения – цель</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) спора  б) полемики  в) дискуссии</p> <p>8. Что не относится к сильным аргументам  а) точно установленные факты  б) выводы, подтвержденные экспериментом  в) уловки и суждения, построенные на алогизмах  г) заключения экспертов</p> <p>9. Алогизм – это  а) прием разрушения логики;  б) прием логической аргументации, который представляет собой умозаключение, состоящее из трех суждений: двух посылок и вытекающего из них вывода;  в) случайная, неосознанная или непреднамеренная логическая ошибка в мышлении (в доказательстве, в споре, диалоге);  г) уловка, попытка получить неоправданное преимущество одной из сторон в научной дискуссии.</p>
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	<p><b>Задание 1:</b> Найдите в интернете на сайтах ЭБС «Лань», «Киберленинка» или «elibrary» научные статьи по темам, близким к теме вашего научного исследования (1-2 статьи на выбор), и проанализируйте их. Проследите движение научной мысли от проблемной ситуации к выводам. Выпишите языковые средства тональности и оценочности: указание на отсутствие или неполноту знаний, на сомнение, предположение, гипотезу, опыт истории и др. Какие языковые средства используются для оценки целей, метода исследования, результатов деятельности? Как вводятся идея и гипотеза? Соблюдаются ли правила логической аргументации, используются ли приемы критической аргументации в статье? Сделайте выводы. Напишите научную статью по теме вашего исследования.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
УК-4.3	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	<b>Задание 1:</b> Найдите на сайте ЭБС «Лань» или библиотеке РИНЦ, eLibrary статьи, содержащие дискуссию по вашей научной специальности, и проанализируйте их. Как выстроена аргументация в научной дискуссии? Дайте обзор основных точек зрения по данному предмету? В чем суть спора? Сформулируйте свою точку зрения. Кто из оппонентов более убедителен, на ваш взгляд? Что вы можете сказать о роли этой дискуссии в развитии науки. Приведите свои примеры актуальных для современной науки дискуссий.
<b>Иностранный язык в профессиональной деятельности</b>		
УК-4.1	Устанавливает контакты и организует общение в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии	Перечень практических заданий 1. Составьте диалог из следующих реплик. 2. Исправьте ошибки в визитной карточке. 3. Составьте по образцу свою автобиографию. 4. Подготовьте презентацию о себе.
УК-4.2	Составляет деловую документацию, создает различные академические или профессиональные тексты на русском и иностранном языках	Перечень практических заданий 1. Прочтите текст и дополните его предложенными словами. 2. Прочитайте текст и определите, является высказывание истинным или ложным. 3. Прочитайте диалог и дополните недостающими репликами. 4. Выберите наилучший ответ для каждого вопроса 5. Составьте по образцу заявление о приеме на работу. 6. Подготовьте сообщение/презентацию по одной из пройденных тем, опираясь на соответствующие лексические выражения.
УК-4.3	Представляет результаты исследовательской и проектной деятельности на различных публичных мероприятиях, участвует в академических и	Перечень практических заданий 1. Составьте сообщение, опираясь на истинные утверждения из предложенного списка. 2. Расположите части письма в правильном порядке. 3. Подготовьте сообщение/презентацию по одной из

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	профессиональных дискуссиях на русском и иностранном языках	пройденных тем, опираясь на соответствующие лексические выражения. 4. Прочитайте текст профессионально-ориентированного характера, переведите его основные идеи и ответьте на вопросы. 5. Составьте письменно аннотации к текстам профессиональной тематики
<b>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>		
<b>Основы научной коммуникации</b>		
УК -5.1	Ориентируется в межкультурных коммуникациях на основе анализасмысловых связей современной поликультуры и полиязычия	<b>Задание 1:</b> Найдите на сайте ЭБС «Лань» или библиотеке РИНЦ, elibrary статьи по вашей научной специальности и проанализируйте их. Как вы оцениваете силу аргументов в этой научной полемике? Соблюдают ли авторы законы аргументации: правила логической аргументации, критической аргументации. Применяется ли психологическая аргументация? Используют ли автор/авторы софизмы/паралогизмы? Выпишите из статьи специальные средства научного стиля. Выпишите из статьи языковые средства, с помощью которых авторы выражают свои эмоции и свое отношение к оппоненту.
УК -5.2	Владеет навыками толерантного поведения при выполнении профессиональных задач	<b>Задание 1:</b> Используя Российский индекс научного цитирования, найдите статьи, опубликованные за три последних месяца учеными университета или организации, в которой вы учитесь или работаете. На основе заголовков и резюме этих статей попробуйте выбрать одну статью для развлекательной новости и одну статью для познавательной новости в СМИ. Напишите текст новости.
<b>Иностранный язык в профессиональной деятельности</b>		
УК -5.1	Ориентируется в межкультурных коммуникациях на основе анализасмысловых связей современной поликультуры и полиязычия	Перечень практических заданий 1. Прочитайте и проанализируйте текст (грамматические конструкции и клише, характерные для деловой корреспонденции). 2. Поставьте предложения в правильном порядке, чтобы составить диалоги. 3. Напишите деловое письмо по указанной теме.
УК -5.2	Владеет навыками толерантного поведения при выполнении профессиональных задач	Перечень практических заданий 1. Составьте список слов и выражений по указанной теме. 2. Дополните диалог недостающими репликами, характерными для делового общения. 3. Составьте деловое письмо, используя

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		грамматические конструкции и клише, характерные для речевого этикета делового общения
<b>УК -6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</b>		
<b>Методология и методы научного исследования</b>		
УК -6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	<b>Вопросы к зачету</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дельфийская методика.</li> <li>2. Экспертная оценка.</li> <li>3. Метод социометрии.</li> <li>4. Анализ документов как научный метод.</li> <li>5. Сравнительно-исторический метод научного исследования.</li> <li>6. Понятие монографического метода.</li> <li>7. Метод системного анализа.</li> <li>8. Использование результатов научного исследования в управлении персоналом</li> <li>9. Роль научных исследований при разработке нормативных документов.</li> <li>10. Научное исследование процесса управления.</li> <li>11. Общенаучные методы познания</li> <li>12. Экономико-статистический метод</li> <li>13. Метод математического моделирования</li> <li>14. Оформление научной работы</li> <li>15. Обобщение результатов и написание научной работы</li> <li>16. Подготовка к защите и защита научной работы</li> </ol>
УК -6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	Разработать <b>программу научного исследования</b> по следующим темам: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бедность населения как социальная проблема</li> <li>2. Наркомания как социальная проблема</li> <li>3. Отношение молодежи к срочной службе в вооруженных силах</li> <li>4. Молодежная семья как объект научного исследования</li> <li>5. Транспортное обслуживание населения города</li> <li>6. Экологическая обстановка в городе: состояние проблемы и пути решения</li> <li>7. Регулирование земельных отношений на муниципальном уровне</li> <li>8. Организация свободного времени молодежи как проблема</li> <li>9. Состояние занятости и пути преодоления безработицы среди трудоспособных</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		граждан
УК -6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	<p><b>Типовые письменные контрольные задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовьте развернутую программу социологического исследований в рамках вашей магистерской диссертации.</li> <li>2. Подготовьте научную публикацию и оформите ее согласно требованиям конкретного научного журнала.</li> </ol>
<b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>ОПК-1 –Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</b>		
<b>Методология и методы научного исследования</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отличительные особенности научной работы</li> <li>2. Фундаментальные и прикладные исследования</li> <li>3. Научный факт как продукт научного исследования</li> <li>4. Основные методологические принципы познания</li> <li>5. Эффективность научной работы</li> <li>6. Этика в научной работе</li> <li>7. Классификация методологического знания</li> <li>8. Логические законы исследований</li> <li>9. Понятие «методология», его толкование в различных научных школах</li> <li>10. Научное исследование: сущность и основные признаки.</li> <li>11. Программа научного исследования.</li> <li>12. План и основные этапы научного исследования.</li> <li>13. Методология: основные подходы к определению понятия.</li> <li>14. Актуальность исследования.</li> <li>15. Цель научного исследования, проблема и классификация проблем.</li> </ol>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в	<p>Разработать <b>программу научного исследования</b> по следующим темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровая политика в органах государственного (или муниципального) управления: анализ содержания и обоснование путей совершенствования механизмов реализации.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Формы и методы совершенствования системы оценки персонала (на примере конкретной организации, органа государственного или муниципального управления).</li> <li>3. Управление изменениями: проблемы и перспективы.</li> <li>4. Инновации в управлении территориальным и муниципальным образованием (на отдельных примерах).</li> <li>5. Формирование системы среднесрочного прогнозирования развития экономики РФ.</li> <li>6. Государственное регулирование АПК (на примере).</li> <li>7. Регулирование межнациональных отношений в субъекте РФ.</li> <li>8. Организация государственной власти в субъекте РФ: разграничение полномочий (на примере).</li> <li>9. Управление бюджетно-сметным финансированием органов государственной власти (местного самоуправления).</li> <li>10. Совершенствование системы межбюджетных отношений (на примере).</li> </ol>
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<p><b>Типовые практические задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработайте и обоснуйте программу научного исследования по теме вашей магистерской диссертации.</li> <li>2. Разработайте программу социологического исследования по теме вашей магистерской диссертации.</li> <li>3. Сравните качественные и количественные методы научного исследования, выделив их особенности.</li> <li>4. Объясните различие между методологией и методами научно-исследовательской работы на конкретных примерах.</li> </ol>
<b>Инновационное предпринимательство</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Инвестиционные фонды: типы, структура, особенности функционирования.</li> <li>2. Организационные формы инновационной деятельности.</li> <li>3. Российская венчурная компания (РВК).</li> <li>4. Сущность инновационного центра «Сколково»</li> <li>5. Малый бизнес и его роль в инновационных процессах.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	задач области управления персоналом	<p>6. Проблемы управления инновациями на предприятиях в современных российских условиях. 35. Управление изменениями в организации.</p> <p>7. Сущность технопарков, технополисов, бизнес-инкубаторов.</p> <p>8. Особенности формирования спроса на инновационную продукцию.</p> <p>9. Управление персоналом инновационных организаций. Подбор персонала и инновационные методы мотивации персонала.</p> <p>10. Оценка инновационных проектов.</p> <p>11. Проблемы управления инновациями на предприятиях в современных российских условиях. 12. Особенности маркетинговой деятельности инновационной организации.</p> <p>13. Разработка модели продаж инновационных товаров и/или услуг.</p> <p>14. Бенчмаркинг как прием инновационного менеджмента.</p> <p>15. Государственные проекты и программы. Их роль в развитии активной инновационной деятельности.</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Особенностью венчурного предпринимательства является ...</p> <p>а) осуществление непроизводственной деятельности;</p> <p>б) участие в контролируемых сделках;</p> <p>с) осуществление деятельности на основе банковского кредита;</p> <p>д) высокий риск осуществления инвестиций;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>2. Участниками инновационного процесса не являются:</p> <p>а) разработчики инноваций;</p> <p>б) покупатели готовой продукции;</p> <p>с) стратегические инвесторы;</p> <p>д) технологические партнеры;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>3. Основной формой планирования инновационного проекта является:</p> <p>а) технико-экономическое обоснование;</p> <p>б) бизнес-план;</p> <p>с) технологическое задание;</p> <p>д) научно-технический отчет;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>4. Инновационная организация, не имеющая четко определенного направления деятельности, занимающаяся удовлетворением потребностей покупателей, исходя из сложившейся ситуации на рынке, относится к типу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) венчурные компании;</li> <li>b) эксплеренты;</li> <li>c) пациенты;</li> <li>d) виоленты;</li> <li>e) коммутанты.</li> </ul> <p>5. К отличительным особенностям инновационного проекта можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) предсказуемость будущих результатов;</li> <li>b) высокую степень неопределенности и риска;</li> <li>c) доступность банковского кредитования на ранних стадиях развития инновации;</li> <li>d) длительность экономического освоения полученных результатов;</li> <li>e) большое количество аналогов для сравнения и внедрения инновации на рынок;</li> <li>f) быстрое осуществление НИОКР и создание стандартного продукта для рынка;</li> <li>g) наличие степени новизны получаемых результатов.</li> </ul> <p>6. Организациями, оказывающими поддержку инновационному бизнесу являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) аудиторские компании;</li> <li>b) лизинговые центры;</li> <li>c) венчурные компании;</li> <li>d) потребительские кооперативы;</li> <li>e) верный ответ отсутствует.</li> </ul> <p>7. Инновационные бизнес-инкубаторы предназначены для:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) формирования и развития инновационных компаний;</li> <li>b) выполнения НИОКР;</li> <li>c) поиска технологий;</li> <li>d) привлечения инвестиций;</li> <li>e) верный ответ отсутствует.</li> </ul> <p>8. Инновационный менеджмент представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) систему управления инновационными отношениями и процессами;</li> <li>b) систему поиска новых идей, организации процессов, продвижении и реализации</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>инноваций;</p> <p>с) совокупность знаний и систем по современному менеджменту о методиках развития эффективных инноваций в будущем;</p> <p>d) стратегию технологического развития;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>9. Приобретение исключительного права на ОИС или процесс это:</p> <p>a) лицензирование;</p> <p>b) патентование;</p> <p>c) брендинг;</p> <p>d) хеджирование;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p> <p>10. На этапе внедрения продукта на рынок характерен риск:</p> <p>a) повышения издержек;</p> <p>b) появления аналогов;</p> <p>c) отторжения продукта рынком;</p> <p>d) снижения объемов продаж;</p> <p>е) верный ответ отсутствует.</p>
ОПК-1.3	<p>Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>	<p><b>Темы комплексных проектов (работ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отбор и изучение конъюнктуры рынка</li> <li>2. Государственная регистрация предпринимателей</li> <li>3. Организационное оформление предприятий</li> <li>4. Порядок выдачи субъектам хозяйствования лицензий на осуществление отдельных видов деятельности</li> <li>5. Этика предпринимательства (личные качества, отношения с партнерами, служебные отношения, взаимоотношения с клиентами)</li> <li>6. Оценка рынка сбыта, конкурентоспособность</li> <li>7. Стратегия маркетинга</li> <li>8. План производства, организационный план, юридический план</li> <li>9. Оценка риска и страхование</li> <li>10. Стратегия финансирования, финансовый план</li> <li>11. Сущность предпринимательского риска, его основные элементы и черты</li> <li>12. Степень риска, методы и способы оценки его</li> <li>13. Страхование риска</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		14. Разгосударствление и приватизация и их роль в становлении предпринимательства 15. Государственная охрана промышленной собственности предпринимательской деятельности 16. Разработка товарного знака 17. Лицензирование и квотирование экспорта и импорта товаров 18. Котировка иностранной валюты и проведение валютных аукционов на бирже 19. Регистрация, оформление, расторжение сделок
<b>Организационная культура</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<b>Презентации</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Экономические аспекты лояльности персонала</li> <li>– Правовые аспекты лояльности персонала</li> <li>– Проблемы повышения лояльности персонала организации</li> <li>– Типы лояльности персонала и факторы ее формирования</li> <li>– Карьера как фактор повышения лояльности персонала организации</li> <li>– Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала</li> <li>– Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере...).</li> <li>– Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере...)</li> <li>– Формирование лояльности молодых специалистов</li> <li>– Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации</li> </ul>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<b>Презентации</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Формирование российской организационной культуры.</li> <li>– Понятие эффективности деятельности организации; психологическая эффективность.</li> <li>– Разработка типологии корпоративных культур Камерона-Куина.</li> <li>– Концепция организационной эффективности Денисона-Фея.</li> <li>– Концепции организационного богатства и заинтересованных сторон.</li> <li>– Эволюция термина корпоративная культура.</li> <li>– Социально-психологический климат организации</li> <li>– Сравнительный анализ корпоративной культуры и социально- психологического климата организации.</li> <li>– Модель кросс-культурного анализа корпоративных культур Г. Хофштеде</li> <li>– Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур</li> </ul>
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие,	<b>Примерные вопросы к экзамену</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лояльность и удовлетворенность персонала организации. Лояльность и вовлеченность</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<p>персонала организации. Лояльность персонала и конкурентоспособность организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Уровни лояльности и нелояльности персонала. Характеристики и показатели лояльности персонала.</li> <li>3. Диагностика и методы формирования лояльности персонала.</li> <li>4. Формирование лояльности персонала: российская и западная практика.</li> <li>5. Факторы, способствующие формированию лояльности персонала в организации.</li> <li>6. Управление лояльностью персонала в организации</li> <li>7. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала</li> <li>8. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации.</li> <li>9. Формирование лояльности молодых специалистов</li> <li>10. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации</li> <li>11. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников.</li> <li>12. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации</li> <li>13. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности.</li> <li>14. Оценка эффективности мероприятий по управлению лояльностью</li> <li>15. Социальная эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала</li> <li>16. Экономическая эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала</li> <li>17. Понятие организационной культуры</li> </ol>
<b>Трудовое законодательство</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p><b>Перечень вопросов к экзамену</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении человеческими ресурсами организации.</li> <li>2. Порядок заключения трудового договора. Переговоры с работником о заключении трудового договора на стадии подбора персонала</li> <li>3. Защита прав и интересов сторон при заключении трудового договора.</li> <li>4. Содержание трудового договора.</li> <li>5. Обязательные сведения, указываемые в трудовом договоре.</li> <li>6. Обязательные условия трудового договора.</li> <li>7. Дополнительные условия трудового договора.</li> <li>8. Порядок устранения нарушений, допущенных в содержании трудового договора при его заключении.</li> <li>9. Порядок заключения срочного трудового договора.</li> <li>10. Порядок заключения трудового договора о работе по совместительству.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Особенности включения в трудовой договор условия о неразглашении коммерческой тайны.</li> <li>12. Закрепление в трудовом договоре обязанности работника отработать после обучения установленный срок, если обучение проводилось за счет средств работодателя.</li> <li>13. Отличие перевода от изменения условий трудового договора и перемещения.</li> <li>14. Виды внутренних переводов.</li> <li>15. Порядок оформления внутреннего постоянного перевода.</li> <li>16. Заключение Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора</li> <li>17. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.</li> <li>18. Виды временных внутренних переводов.</li> <li>19. Процедура оформления временных переводов с согласия работника. Соглашения о временном переводе на другую работу.</li> <li>20. Порядок оформления перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.</li> <li>21. Виды дополнительной работы, порядок их оформления.</li> <li>22. Общие основания прекращения трудового договора: процедуры, порядок оформления, судебная практика.</li> <li>23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя</li> <li>24. Алгоритм сокращения численности (штата) работников организации.</li> <li>25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания. Виды увольнений за виновные действия: процедуры, порядок оформления, судебная практика.</li> <li>26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</li> <li>27. Методика внесения в трудовую книжку работника записи о прекращении (расторжении) трудового договора.</li> <li>28. Системы оплаты труда: порядок закрепления в трудовом договоре, коллективном договоре, локальных нормативных актах.</li> <li>29. Условия оплаты труда как обязательные условия трудового договора.</li> <li>30. Требования налогового законодательства по закреплению системы оплаты труда.</li> <li>31. Налоговые и финансовые последствия переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой договор.</li> <li>32. Особенности оплаты работы по совместительству.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>33. Порядок оплаты дополнительной работы.</p> <p>34. Рабочее время, время отдыха и отпуска: особенности оплаты. Расчет стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.</p> <p>35. Порядок выплаты заработной платы. Особенности привлечения работодателя к материальной ответственности за задержку заработной платы.</p> <p>36. Виды ответственности за нарушения в сфере оплаты труда.</p> <p>37. Особенности закрепления режима рабочего времени в коллективном договоре, локальных нормативных актах и трудовых договорах.</p> <p>38. Роль и значение введения отдельных режимов рабочего времени для эффективного функционирования организации.</p> <p>39. Порядок закрепления видов времени отдыха в коллективном договоре, локальных нормативных актах и трудовых договорах.</p> <p>40. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Значение графика отпусков для обеспечения непрерывности деятельности организации.</p> <p>41. Использование законодательных возможностей по продлению, перенесению, разделению на части ежегодного оплачиваемого отпуска, а также отзыву из отпуска и замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией в деятельности организации.</p> <p>42. Особенности правового статуса руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа. Конфликт ролей: «представитель работодателя» и «работник».</p> <p>43. Нормы-изъятия и специальные нормы, регулирующие труд руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа.</p> <p>44. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Установление испытания руководителю организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа. Защита интересов и прав собственника на стадии заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>45. Возможности заключения с руководителем организации срочного трудового договора.</p> <p>46. Требования к работе по совместительству руководителя организации.</p> <p>47. Дополнительные основания увольнения руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа.</p> <p>48. Виды ответственности руководителя организации за нарушения законодательства о труде и об охране труда.</p> <p>49. Понятие дисциплины труда.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>50. Методы обеспечения дисциплины труда.</p> <p>51. Поощрения за труд. Виды поощрений.</p> <p>52. Порядок документирования поощрений.</p> <p>53. Проблема соотношения централизованного и локального регулирования в деятельности организации.</p> <p>54. Построение эффективной системы социального партнерства на локальном уровне. Взаимодействие представителей работников и работодателей в системе социального партнерства в организации</p> <p>55. Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>56. Роль и значение коллективного договора в регулировании трудовых отношений в организации.</p> <p>57. Отличия корпоративных документов и локальных нормативных актов.</p> <p>58. Виды корпоративных документов. Этический кодекс. Кодекс поведения в конфликтных ситуациях.</p> <p>59. Локальное нормотворчество. Создание системы локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.</p> <p>60. Виды локальных нормативных актов.</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Задача 1.</b>  В ООО «Текстиль» на основании разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, трудовую деятельность осуществляют 5 иностранных работников – граждане Таджикистана, Узбекистана, Украины. Всего в организации 23 работника. Основным видом деятельности ООО «Текстиль» является пошив текстильных изделий.</p> <p>При проведении проверки установлено:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заработная плата выплачивается ниже установленного МРОТ.</li> <li>2. В организации с 01 марта 2017 г. введен сокращенный рабочий день (смена). Работники не уведомлены надлежащим образом о вводе режима сокращенного рабочего дня (смены) за два месяца, кроме того, режим неполного рабочего дня (смены) действовал более шести месяцев.</li> <li>3. Заработная плата всем работникам выплачивается один раз в месяц.</li> </ol> <p>Какие меры может принять инспекция труда?</p> <p><b>Задача 2.</b>  На собрании работников организации, проводившемся по инициативе профкома цеха, были выдвинуты требования к работодателю о выплате задолженности по заработной плате, сокращении управленческого персонала, обеспечении спецодеждой работников горячих цехов и увеличении им заработной платы. Представлять свои интересы в переговорах с работодателем собрание поручило специально образованному стачечному комитету. Однако</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>профком продолжал разрешение спора от имени работников горячих цехов. Директор организации отказался вести переговоры и со стачечным комитетом, и с профкомом. Свой отказ он мотивировал тем, что в состав стачкома были избраны три активиста – членов независимого профсоюза, не являющимися работниками данной организации, а профком цеха не вправе вести переговоры с работодателем, поскольку в организации существует профсоюзный комитет. Через три недели после проведения собрания 64 работника цеха №7 отказались приступить к работе, заявив прибывшему директору завода, что они не будут выполнять трудовые обязанности до тех пор, пока им не будет погашена задолженность по заработной плате. Работа предприятия была парализована сроком на три недели. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Какое решение, на Ваш взгляд, должен принять суд? Какие действия должны предпринять субъекты коллективного трудового спора для его разрешения?</p> <p><b>Задача 3.</b>  Девяткина работала начальником экономического отдела в акционерном обществе «Завод железобетонных конструкций». На общественных началах она исполняла обязанности председателя ревизионной комиссии профсоюзного комитета предприятия. Какова процедура расторжения трудового договора с Девяткиной? Изменится ли процедура, если она была председателем ревизионной комиссии цеха полтора года назад; является председателем цехкома? Какие особенности присущи порядку защиты нарушенных трудовых прав профсоюзных активистов?</p>
ОПК-1.3	<p>Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>	<p><b>Задание 1.</b>  Составление обязательных для исполнения работодателем предписаний инспекции труда об устранении нарушений трудового законодательства.</p> <p><b>Задание 2.</b>  Составьте схему «Гарантии, установленные законодательством для работников, участвующих в забастовке».</p> <p><b>Задание 3.</b>  Составьте проекты фрагментов коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка либо иного локального нормативного акта</p>
<b>Управленческий анализ и учет</b>		
ОПК-1.1	<p>Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство,</p>	<p><b>Тестовые задания</b>  1. Ценности, определяющие основные цели функционирования организации  – А) краткосрочные планы</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	<p>правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Б) базисные принципы</li> <li>– В) стратегические задачи</li> <li>– Г) оперативные планы</li> </ul> <p>2.Эффективное использование кадрового потенциала в целях успешной реализации стратегии предприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) совмещение профессий</li> <li>– Б) управление</li> <li>– В) кадровая политика</li> <li>– Г) управление персоналом</li> </ul> <p>3.Менеджеру по персоналу необходимо знать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) система управления трудовыми ресурсами</li> <li>– Б) порядок организации кадровой работы</li> <li>– В) методы обучения кадров</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>4.Социально-психологические методы управления включают в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) организационное регламентирование</li> <li>– Б) нормирование</li> <li>– В) экономическое стимулирование</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>5.Менеджер по персоналу работает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) самостоятельно</li> <li>– Б) под началом кадрового консультанта</li> <li>– В) под началом общего руководителя организации</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>6.Японский подход к управлению персонала имеет в основе своей организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) гармонию</li> <li>– Б) эффективность</li> <li>– В) метод найма по деловым качествам</li> <li>– Г) формальные отношения</li> </ul> <p>7.Американский подход к управлению персоналом характеризуется оплатой труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) в зависимости от результата</li> <li>– Б) сдельной</li> <li>– В) в зависимости от стажа</li> <li>– Г) повременной</li> </ul> <p>8.Система управления персоналом это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) развитие и подготовка персонала</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Б) процесс использования ресурсов для достижения организационных целей</li> <li>– В) анализ и регулирование отношений руководства и подчинённых</li> <li>– Г) конкретная программа реализации стратегических целей организации, которая затрагивает всех сотрудников</li> </ul> <p>9. Подсистема условий труда включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) организация продажи продуктов питания</li> <li>– Б) прогнозирование текучести кадров</li> <li>– В) решение правовых вопросов трудовых отношений</li> <li>– Г) охрану окружающей среды</li> </ul> <p>10. Модель системы управления персоналом включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) производственное поведение персонала</li> <li>– Б) основной контингент трудовых ресурсов</li> <li>– В) население, обладающее способностью к труду</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>11. Трудовые ресурсы как экономическая категория это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) население в трудоспособном возрасте, как занятое, так и не занятое в общественном производстве</li> <li>– Б) население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями к труду</li> <li>– В) население, работающее в сфере создания материальных благ</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>12. Подсистема оформления и учёта кадров включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) обеспечение занятости</li> <li>– Б) информационное обеспечение кадрового управления</li> <li>– В) профориентацию</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>13. Управление персоналом можно рассматривать в двух аспектах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) эффективность деятельности и число работников</li> <li>– Б) эффективность деятельности и соблюдение требований психофизиологии труда</li> <li>– В) эффективность деятельности и прогнозирование будущих потребностей</li> <li>– Г) число работников и соблюдение требований экономии труда</li> </ul> <p>14. Делегирование власти распространено</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) японский подход к управлению персоналом</li> <li>– Б) российский подход к управлению персоналом</li> <li>– В) американский подход</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>15. Назовите этапы с которых начинается управление персоналом</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– А) привлечение и отбор персонала</li> <li>– Б) набор и отбор персонала</li> <li>– В) планирование и набор персонала</li> <li>– Г) планирование и отбор персонал</li> </ul>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>ТЕСТ 2. Формирование кадрового состава организации</b></p> <p>1.Аппарат управления составляет план работы с кадрами, но не имеет средств влияния на кадровую политику</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) превентивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> <li>– В) пассивная</li> <li>– Г) активная кадровая политика</li> </ul> <p>2.Аппарат управления не имеет выраженной программы действий в отношении к персоналу и вся кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) пассивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> <li>– В) превентивная</li> <li>– Г) активная</li> </ul> <p>3.Аппарат управления не имеет плана работы с кадрами, но руководство осуществляет контроль за состоянием и выявляет причины возникновения кадровых проблем</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) пассивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> <li>– В) превентивная</li> <li>– Г) активная</li> </ul> <p>4.Организация готова принять на работу любого специалиста, соответствующей квалификации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) рациональная кадровая политика</li> <li>– Б) открытая кадровая политика</li> <li>– В) активная кадровая политика</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>5.Набор конкретных правил о взаимоотношениях людей и организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) система управления персоналом</li> <li>– Б) управление персоналом</li> <li>– В) кадровая политика</li> <li>– Г) кадровая стратегия</li> </ul> <p>6.Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Б) программирование</li> <li>– В) регулирование персонала</li> <li>– Г) мониторинг персонала</li> </ul> <p>7.Согласование принципов и целей работы персонала с принципами и целями работы предприятия в целом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> <li>– Б) регулирование</li> <li>– В) мониторинг</li> <li>– Г) программирование</li> </ul> <p>8.Определение системы процедур и мероприятий по достижению целей организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> <li>– Б) регулирование</li> <li>– В) программирование</li> <li>– Г) мониторинг</li> </ul> <p>9.Открытая краткосрочная кадровая политика динамического роста предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала</li> <li>– Б) описание политики организации</li> <li>– В) активное привлечение персонала</li> <li>– Г) нетрадиционные способы найма персонала</li> </ul> <p>10.Открытая долгосрочная кадровая политика динамического роста предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) описание политики организации</li> <li>– Б) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала</li> <li>– В) активное привлечение персонала</li> <li>– Г) нетрадиционные способы найма персонала</li> </ul>
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<p><b>ТЕСТ 3. Оценка труда.</b></p> <p>1. Оценка труда это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. выявление трудового потенциала работника</li> <li>– Б. выявление степени использования этого потенциала</li> <li>– В. мероприятия по определению соответствия количества и качества труда, требованиям технологии производства.</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>2. Задача деловой оценки работника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А.заключается в определении соответствия работника занимаемой должности или его готовности занять конкретную должность</li> <li>– Б. заключается в определении процесса включения новых сотрудников в организацию,</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>предполагающего знакомство с нормами и правилами, закреплёнными в корпоративной культуре,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– В. заключается в преодолении производственных и межличностных проблем</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>3. В зависимости от цели оценки возможны два подхода:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. результаты могут быть сообщены ему лично либо результаты не сообщаются, т.к. это может демотивировать сотрудника</li> <li>– Б. информация может быть передана в соответствующую службу предприятия, которая в случае личного запроса сотрудника может представить ему результаты либо результаты не сообщаются, т.к. это может демотивировать сотрудника</li> <li>– В. результаты оценки опубликовываются</li> <li>– Г. результаты могут быть сообщены ему лично либо информация может быть передана в соответствующую службу предприятия, которая в случае личного запроса сотрудника может представить ему результаты</li> </ul> <p>4. Оценка труда работников позволяет выполнить поставленные задачи только в том случае если будет проводиться с соблюдением следующих требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. объективность – использование достаточно полной системы показателей;</li> <li>– Б. оперативность – своевременность и быстрота оценки, регулярность ее проведения;</li> <li>– В. гласность – ознакомление работников с порядком и методикой оценки, доведение результатов;</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>5. Методы индивидуальной оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. оценочная анкета; сравнительная анкета</li> <li>– Б. социально-психологическая, психофизиологическая, организационная, профессиональная</li> <li>– В. анкета заданного выбора; психофизиологическая, организационная</li> <li>– Г. оценочная анкета представляет собой набор вопросов или описаний; социально-психологическая профессиональная</li> </ul> <p>6. Анкета заданного выбора и шкала рейтингов поведенческих установок являются</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. методом индивидуальной оценки</li> <li>– Б. методом групповой оценки</li> <li>– В. методом ранжированной оценки</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>7. Метод оценки по решающей ситуации является</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. методом индивидуальной оценки</li> <li>– Б. методом групповой оценки</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– В. методом ранжированной оценки</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>8. Сравнительная анкета</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. этот метод ориентирован на фиксацию поступков</li> <li>– Б. представляет собой набор вопросов или описаний</li> <li>– В. список описаний правильного или неправильного поведения на рабочем месте</li> <li>– Г. описываются преимущества и недостатки поведения работника</li> </ul> <p>9. Методы групповой оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. сравнение по парам – сравнение каждого с каждым;</li> <li>– Б. метод классификации</li> <li>– В. метод альтернативной классификации</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>10. Метод заданного распределения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. сравнение каждого с каждым;</li> <li>– Б. работникам дается оценка по заранее фиксированному распределению по разным критерием оценки.</li> <li>– В. выбор лучшего и худшего и т.д. из оставшихся работников</li> <li>– Г. работники распределяются по одному критерию (вариативно) от лучшего к худшему</li> </ul>
<b>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность, содержание кадровой политики и ее роль в организации</li> <li>2. Концепции и ориентиры (виды) кадровой политики</li> <li>3. Принципы и задачи кадровой политики</li> <li>4. Этапы формирования и реализации кадровой политики</li> <li>5. Сущность и содержание стратегии управления персоналом</li> <li>6. Назовите недостатки и положительные черты партийно-советской модели кадровой политики.</li> <li>7. Сформулируйте главные цели ГКП современной России.</li> <li>8. Дайте характеристику основным субъектам ГКП.</li> <li>9. По каким критериям можно структурировать объекты государственной кадровой политики?</li> <li>10. Концепции и виды стратегий кадровой политики</li> <li>11. Принципы стратегического управления персоналом</li> <li>12. Кадровой стратегии на этапах жизненного цикла организации</li> <li>13. Назовите недостатки и положительные черты партийно-советской модели кадровой</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства												
		политики. 14. Сформулируйте главные цели ГКП современной России. 15. Дайте характеристику основным субъектам ГКП.												
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Практическое задание</b></p> <p>Исходные данные. В таблице</p> <table border="1" data-bbox="842 448 2063 970"> <tr> <td data-bbox="842 448 1249 671">Категории рабочих</td> <td data-bbox="1249 448 1675 671">Доля в общей численности рабочих, %</td> <td data-bbox="1675 448 2063 671">Доля в общей численности рабочих, уволившихся по собственному желанию, %</td> </tr> <tr> <td data-bbox="842 671 1249 783">Пол: Мужчины Женщины</td> <td data-bbox="1249 671 1675 783"></td> <td data-bbox="1675 671 2063 783"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="842 783 1249 858">Станочники в том числе токари</td> <td data-bbox="1249 783 1675 858"></td> <td data-bbox="1675 783 2063 858"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="842 858 1249 970">Рабочие: 2-го разряда 5-го разряда</td> <td data-bbox="1249 858 1675 970"></td> <td data-bbox="1675 858 2063 970"></td> </tr> </table> <p><b>Задание.</b></p> <p><b>Рассчитать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) коэффициенты интенсивности текучести;</li> <li>2) во сколько раз текучесть у одних категорий рабочих выше (ниже), чем у других.</li> </ol> <p><i>Методические указания</i></p> <p>Для характеристики внешнего движения кадров (за пределы предприятия) используется система показателей, куда входят</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коэффициенты фактической и потенциальной текучести кадров, а также</li> <li>- коэффициент действенности (фактической реализации желания уволиться).</li> </ul> <p>Так коэффициент фактической текучести (Кфт) рассчитывается следующим образом:</p> $Кфт = Чт / Чсс ,$ <p>где, Чт - численность рабочих, уволившихся по собственному желанию, а также уволенных за нарушение трудовой дисциплины; и - средняя списочная численность работников:</p> <p>Коэффициент потенциальной текучести (Кпт):</p>	Категории рабочих	Доля в общей численности рабочих, %	Доля в общей численности рабочих, уволившихся по собственному желанию, %	Пол: Мужчины Женщины			Станочники в том числе токари			Рабочие: 2-го разряда 5-го разряда		
Категории рабочих	Доля в общей численности рабочих, %	Доля в общей численности рабочих, уволившихся по собственному желанию, %												
Пол: Мужчины Женщины														
Станочники в том числе токари														
Рабочие: 2-го разряда 5-го разряда														

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p> <math>K_{пт} = Ч_{пт} / Ч_{сс}</math> ,  где Ч<sub>пт</sub> - численность работников, не удовлетворенных своей работой на предприятии и имеющих желание уволиться (определяется, как правило, путем социологического опроса).  Коэффициент действенности (реализации желаний) (Кд):  <math>K_{д} = K_{фт} / K_{пт}</math> .  Знание коэффициента действенности имеет важное значение для прогнозирования реальности перерастания потенциальной текучести в фактическую, особенно в разрезе отдельных причин текучести.  Для сравнения уровня текучести у различных категорий персонала применяется показатель интенсивности текучести (Кинтес ).  <math>K_{интес} = D_{сж} \setminus D_{сс}</math>,  где D<sub>сж</sub> - доля данной категории работников в общей численности уволившихся по собственному желанию;  D<sub>сс</sub> - доля данной категории работников в общей численности работников пред приятия.  Сравнивая коэффициенты интенсивности текучести по отдельным категориям персонала, можно выяснить те из них, где проблема текучести стоит наиболее остро. </p> <p><b>Практическое задание</b></p> <p> Н-ский химический комбинат является градообразующим Предприятием.  Собственники: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% акций — директор;</li> <li>• 25% акций — комитет по управлению имуществом Н-ской области;</li> <li>• 35% акций — партнеры и кредиторы комбината.</li> </ul> Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб.  Характеристика основных фондов — комбинат обладает устаревшим оборудованием (от 1859 г. до 1965 г.).  Производство: до 1991 г. 70% — кислота для ракетного топлива, сегодня 90% — производство стиральных порошков и мыла.  Решение Арбитражного суда:  Н-ский химический комбинат признать несостоятельным. Внешним управляющим назначить Иванова Евгения Александровича, кандидатура которого представлена Н-ским территориальным агентством Федеральной службы России по делам о несостоятельности (банкротстве).  Из программы развития предприятия, представленной Е.А. Ивановым: ... необходимо </p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>создание конкурентоспособного продукта и внедрение современных технологий. Вопросы, заданные Е.А. Иванову на первом совещании с управленческим персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Расскажите о себе.</li> <li>• Собираетесь ли вы менять организационную структуру предприятия?</li> <li>• Чем вы докажете, что сможете вывести наше предприятие из ситуации банкротства?</li> <li>• Из интервью председателя совета трудового коллектива газете “Химический Н-ск”: Сейчас надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделия. Мы готовы работать и учиться, готовы поддержать его программу реорганизации.</li> </ul> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оцените проблемы в области работы с персоналом, с которыми столкнулся управляющий.</li> <li>2. Предложите программу первоочередных кадровых мероприятий.</li> <li>3. Охарактеризуйте желательный в этой ситуации способ управления.</li> </ol>
ОПК-1.3	<p>Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>21. Взаимосвязь кадровой политики и организационной культуры на предприятиях.</li> <li>22. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника</li> <li>23. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника</li> <li>24. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров</li> <li>25. Разработка системы обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации)</li> <li>26. Разработка организационного проекта результатов проведения деловой оценки персонала</li> <li>27. Разработка программы деятельности администрации организации (службы управления персоналом, линейных руководителей) при увольнении сотрудников</li> <li>28. Проектирование системы управления адаптацией персонала</li> <li>29. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала</li> <li>30. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом</li> <li>31. Совершенствование кадрового планирования в организации</li> <li>32. Формирование кадровой политики организации</li> <li>33. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы кадрового менеджмента ( конкретной организации).</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		34. Совершенствование функционального разделения труда в системе кадрового менеджмента организации 35. Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала. 36. Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала. 37. Кадровая политика в области развития персонала, в т.ч. обучения, планирования деловой карьеры, профессионального продвижения. 38. Кадровая политика в области мотивации и стимулирования персонала
<b>Основы экономики и управление предприятием</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	Перечень теоретических вопросов: 1. Предмет экономики. Главная экономическая проблема и роль предприятия в ее решении. 2. Производственное предприятие, их классификация и структура. 3. Внутренняя и внешняя среда предприятия. 4. Организационно - правовые формы предприятия: акционерное общество. 5. Организационно - правовые формы предприятия: общество с ограниченной ответственностью. 6. Организационно - правовые формы предприятия: товарищества. 7. Организационная структура управления производством. 8. Стили руководства. 9. Содержание и стадии процесса принятия решений. 10. Понятие основных фондов предприятия. 11. Состав и структура основных средств. 12. Учет и оценка основных фондов. 13. Амортизация основных фондов. 14. Показатели эффективности использования основных средств. 15. Понятие оборотных средств. 16. Состав и структура оборотных средств. 17. Источники формирования оборотных средств. 18. Кругооборот оборотных средств. 19. Нормирование оборотных средств. 20. Показатели эффективности использования оборотных средств. 21. Понятие кадров предприятия. 22. Классификация кадров предприятия. 23. Состав и структура кадров предприятия. 24. Виды заработной платы. 25. Функции заработной платы.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																				
		26. Формы оплаты труда работников. 27. Тарифная форма оплаты труда. 28. Отражение в себестоимости продукции расходов предприятия, связанных с использованием рабочей силы. 29. Состав и структура затрат на производство и реализацию продукции. 30. Смета затрат на производство. 31. Классификация затрат на производство по различным признакам. 32. Пути снижения себестоимости продукции. Формирование финансового результата предприятия. Прибыль. Рентабельность.																																				
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Рассчитать снижение объемов выпуска продукции из-за поступления материалов плохого качества. Отходы на фактический объем выпуска продукции в пределах нормы – 24 тыс. руб., фактические отходы составили 32,5 тыс. руб. Норма расхода материала на единицу изделия – 0,6 руб.</p> <p>2. Необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполнить пропуски в таблице.</li> <li>2. Определить влияние факторов (удельного веса активной части основных средств, среднегодовой стоимости машин и оборудования, объема изготовленной продукции) на изменение фондоотдачи, используя методы факторного анализа.</li> <li>3. Сделать выводы.</li> </ol> <p>Исходные данные:</p> <table border="1" data-bbox="842 1002 2069 1465"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>План</th> <th>Факт</th> <th>Абсолютное отклонение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Объем изготовленной продукции, тыс. шт.</td> <td>175</td> <td>220</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Цена за единицу, ден. ед.</td> <td>10</td> <td>12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных средств, тыс. ден. ед.</td> <td>58</td> <td>72</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Фондоотдача</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Фондоемкость</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. Среднегодовая стоимость машин и оборудования, ден. ед.</td> <td>35000</td> <td>38000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. Фондоотдача активной части фондов</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. Удельный вес активной части основных средств, %</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Предприятие выпустило 1000 единиц продукции, 800 единиц были проданы в том же месяце. Незавершенного производства нет. При изготовлении одной единицы продукции</p>	Показатели	План	Факт	Абсолютное отклонение	1. Объем изготовленной продукции, тыс. шт.	175	220		2. Цена за единицу, ден. ед.	10	12		3. Среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных средств, тыс. ден. ед.	58	72		4. Фондоотдача				5. Фондоемкость				6. Среднегодовая стоимость машин и оборудования, ден. ед.	35000	38000		7. Фондоотдача активной части фондов				8. Удельный вес активной части основных средств, %			
Показатели	План	Факт	Абсолютное отклонение																																			
1. Объем изготовленной продукции, тыс. шт.	175	220																																				
2. Цена за единицу, ден. ед.	10	12																																				
3. Среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных средств, тыс. ден. ед.	58	72																																				
4. Фондоотдача																																						
5. Фондоемкость																																						
6. Среднегодовая стоимость машин и оборудования, ден. ед.	35000	38000																																				
7. Фондоотдача активной части фондов																																						
8. Удельный вес активной части основных средств, %																																						

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства												
		<p>организация понесла следующие затраты (в денежных единицах):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. прямые переменные расходы – 400 000;</li> <li>2. затраты на оплату труда основных производственных рабочих (включая страховые взносы) – 250 000;</li> <li>3. расходы на ремонт оборудования – 50 000;</li> <li>4. расходы на рекламу – 15 000;</li> <li>5. амортизация основных средств – 55 000;</li> <li>6. заработная плата аппарата управления – 40 000;</li> <li>7. арендная плата – 25 000;</li> <li>8. постоянные расходы на продажу – 60 000.</li> </ol> <p>Задание: определите себестоимость остатка произведенной, но не проданной партии продукции используя метод учета полных затрат.</p> <p>3. План производства продукции предприятия составляет 950 млн. руб., услуг промышленного характера 35 млн. руб. Стоимость изготовленных полуфабрикатов составит по плану 20 млн. руб., из них 40% для нужд собственного производства. Остатки полуфабрикатов на начало периода 10 млн. руб., на конец периода – 8 млн. руб. Размер незавершенного производства на конец периода увеличится на 38 млн. руб. Остатки готовой продукции на складе на начало периода 80 млн. руб., на конец периода – 20 млн. руб. Определить объем валовой, товарной и реализованной продукции предприятия.\</p> <p>Используя исходную информацию о степени экономического износа и движения (обновления и выбытия) основных производственных фондов предприятия за последние несколько лет определить:</p>												
ОПК-1.3	<p>Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>	<p><b>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выполнить диагностику производственно-хозяйственной деятельности предприятия по данным таблицы. Определить динамику фондоотдачи, фондоемкости и производительности труда на предприятии в отчетном и планируемом году. Сделать выводы о работе предприятия. Исходные данные:</li> </ol> <table border="1" data-bbox="831 1241 2056 1433"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Отчет</th> <th>Проект</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Произведенная продукция, тыс. ден. ед.</td> <td>1200</td> <td>1500</td> </tr> <tr> <td>2. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. ден. ед.</td> <td>650</td> <td>800</td> </tr> <tr> <td>3. Среднесписочная численность работников, чел.</td> <td>200</td> <td>185</td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Выполнить диагностику стратегического плана реформирования ПАО «Интерн» по таким исходным данным: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. годовой объем производства по отчетным данным – 206500 т;</li> </ol> </li> </ol>	Показатели	Отчет	Проект	1. Произведенная продукция, тыс. ден. ед.	1200	1500	2. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. ден. ед.	650	800	3. Среднесписочная численность работников, чел.	200	185
Показатели	Отчет	Проект												
1. Произведенная продукция, тыс. ден. ед.	1200	1500												
2. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. ден. ед.	650	800												
3. Среднесписочная численность работников, чел.	200	185												

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>2. стоимость продукции – 273000 тыс. ден. ед.;</p> <p>3. численность персонала – 3800 чел.;</p> <p>4. после проведения организационных мероприятий стратегического плана реформирования предприятия объем продукции в натуральном выражении увеличивается на 6,5%. Средняя оптовая цена вырастет на 8,1%;</p> <p>5. сокращение численности персонала составит 120 чел.</p> <p>Рассчитать производительность труда и повышение ее уровня за счет проведения организационно-технических мероприятий на ПАО «Интерн».</p> <p>3. Выполнить диагностику стратегического плана реформирования машиностроительного предприятия «Далан». Организационно-технические мероприятия стратегического плана реформирования предприятия способствуют сокращению численности на 120 чел. Объем продукции по плану и по отчету – 123000 тыс. ден. ед. Производство продукции на одного работника по отчету составляет 320 тыс. ден. ед.</p> <p>Рассчитать повышение производительности труда и численности работников по стратегическому плану реформирования машиностроительного предприятия «Далан».</p>
<b>Психология управления</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите социальную модель человеческого поведения?</li> <li>2. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства.</li> <li>3. В чем сущность концепции управления персоналом? Каковы ее цели и структура?</li> <li>4. Основные понятия кадровых организационно-управленческих решений.</li> <li>5. Дайте определение понятию «Кадровый менеджмент».</li> <li>6. В чем заключается сущность концепции «Персонал – главное достояние организации»?</li> <li>7. Какие принципы необходимо учитывать при развитии системы кадрового менеджмента, или каковы основные принципы рационального использования кадров организации?</li> <li>8. Каковы основные цели и функции управления персоналом учреждения?</li> <li>9. Почему обучение служебного персонала должно быть непрерывным?</li> </ol>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Практические задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предложите систему управления персоналом предприятия: <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. сформулируйте основные цели работы с персоналом;</li> <li>1.2. опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы.</li> </ol> </li> <li>2. Предложите программу внедрения системы управления персоналом и сформулируйте первоочередные мероприятий, которые должны быть проведены.</li> </ol> <p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Международная корпорация Холдинг «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.</p> <p>Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.</p> <p>Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами. Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса.</p> <p>Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых — уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.</p> <p>Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.</p> <p>В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.</p> <p>В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.</p> <p>Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи».</p> <p>В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии).</p> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте миссию и девиз организации.</li> <li>2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).</li> <li>3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.</li> <li>4. Опишите желаемого сотрудника организации.</li> <li>5. Сформулируйте основные корпоративные правила: • в области отбора, обучения и продвижения персонала; • в области стимулирования труда.</li> <li>6. Предложите программу кадровых мероприятий.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы кадрового менеджмента в решении профессионального психологического отбора лиц.</li> <li>2. Дайте определение сущности карьеры и назовите ее виды?</li> <li>3. Какие правила необходимо соблюдать при управлении карьерой служебных кадров?</li> <li>4. Дайте характеристику лидерства и основных форм власти.</li> <li>5. Каковы современные тенденции и цели социального развития организации?</li> <li>6. Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления?</li> <li>7. Каковы факторы развития социальной среды организации?</li> <li>8. Перечислите стадии развития служебного коллектива?</li> <li>9. Какие факторы определяют поведение человека?</li> <li>10. Расскажите, что вы знаете о корпоративной культуре служебного учреждения?</li> <li>11. Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой проблемы.</li> <li>12. Назовите основные правила делегирования полномочий.</li> <li>13. Каковы правила подготовки и проведения деловых бесед?</li> <li>14. Что включают в себя правила конструктивной критики?</li> <li>15. Дайте краткую характеристику основных стилей руководства</li> </ol>
<b>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях</b>		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p><b>Перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте понятие профессиональной переподготовки как вида профессионального обучения.</li> <li>2. С чем связана необходимость повышения квалификации персонала?</li> <li>3. Как меняется уровень подготовки специалиста после получения профессионального образования?</li> <li>4. Перечислите характерные особенности цикла профессиональной переподготовки персонала.</li> <li>5. Какие инструменты используются при принятии решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации?</li> <li>6. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте.</li> <li>7. Перечислите формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места.</li> <li>8. Назовите методы переподготовки и повышения квалификации специалистов тех сфер деятельности, где практический опыт играет исключительную роль.</li> <li>9. Какой метод обучения предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>реальных ситуаций?</p> <p>10. Охарактеризуйте метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых качеств.</p> <p>11. Благодаря чему возможно выполнение стандартных действий в стандартных ситуациях?</p> <p>12. Охарактеризуйте формат профессиональной переподготовки и повышения квалификации, при котором игровые техники применяются в неигровых процессах.</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. По соглашению сторон трудового договора, работнику, совмещающему работу с обучением предоставляется</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а) Сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели</li> <li>– б) Сокращенное рабочее время</li> <li>– в) Один свободный от работы день в неделю</li> <li>– г) Неполное рабочее время в течение недели</li> </ul> <p>2. Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров и повышение квалификации относятся к:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а) специальной части</li> <li>– б) общей части</li> <li>– в) особенной части</li> </ul> <p>3. Ученикам в период ученичества выплачивается</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а) заработная плата</li> <li>– б) стипендии</li> <li>– в) вознаграждение</li> </ul> <p>4. В соответствии со ст. 197 ТК работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а) работника</li> <li>– б) представительного органа работников</li> <li>– в) работодателя</li> </ul> <p>5. Профессиональная подготовка организуется с целью</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а) Получения новых, дополнительных знаний по основной профессии</li> <li>– б) Первоначального профессионального обучения</li> <li>– в) Освоения новой профессии</li> <li>– г) Углубления профессиональных знаний и навыков</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		– д) Обновления теоретических и практических знания
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<b>Темы зачётных работ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие персонала современной организации.</li> <li>2. Деловые игры как метод развития персонала.</li> <li>3. Определение потребности в обучении персонала.</li> <li>4. Особенности обучения и развития топ-менеджеров.</li> <li>5. Построение корпоративного Учебного центра.</li> <li>6. Корпоративный университет как институт развития персонала.</li> <li>7. Оценка эффективности обучения персонала.</li> <li>8. Современные методы оценки и обучения персонала.</li> <li>9. Дистантное обучение и его возможности.</li> <li>10. Методы развития топ-менеджеров.</li> <li>1. 11. Система обучения и развития топ-менеджеров.</li> </ol>
<b>ОПК-2– Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</b>		
<b>Система управления персоналом организации</b>		
ОПК-2.1	Использует комплексный и системный подход к сбору и обработке данных	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и социально-экономическое значение повышение производительности труда.</li> <li>2. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.</li> <li>3. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.</li> <li>4. Выработка продукции, ее разновидности и методы измерения.</li> <li>5. Натуральный и трудовой методы измерения выработки продукции.</li> <li>6. Стоимостной метод измерения выработки продукции и его разновидности.</li> <li>7. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда, ее разновидности.</li> <li>8. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.</li> <li>9. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.</li> <li>10. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.</li> <li>11. Проблема бедности и малообеспеченности в современном мире и России.</li> <li>12. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.</li> <li>13. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.</li> <li>14. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.</li> <li>15. Показатели дифференциации доходов населения.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>16. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.</p> <p>17. Система регулирования заработной платы и ее элементы.</p> <p>18. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.</p>
ОПК-2.2	<p>Применяет различные методы обработки информации (статистические, расчетно-аналитические и другие) для решения управленческих и исследовательских задач</p>	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Служащий федерального бюджетного учреждения имеет повышающий квалификационный коэффициент к базовому окладу в соответствии с квалификационным уровнем - 1,75. Размер базового оклада для его профессиональной квалификационной группы – 7000 руб. За месяц он отработал 22 дня из 22 по графику, в том числе 1 день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (работа в выходной компенсируется повышенной оплатой)</p> <p><b>Задача 2.</b> Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 83,8 руб.) отработал за сентябрь 186 часов, в том числе сверхурочно: 5 сентября – 4 часа, 14 сентября – 4 часа, 22 сентября – 2 часа. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.</p> <p><b>Задача 3.</b> Работник с месячным окладом 18500 руб. отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику – 22. Начислена премия в размере 35% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера, стаж работника – 3 года (надбавка за каждый год работы составляет 10% к заработку, но не более 50%). Действует районный коэффициент, равный 1,4. Определить общий заработок работника за месяц</p> <p><b>Задача 4.</b> Распределить заработок в размере 75000 руб. в звене из трех рабочих в соответствии с тарифным коэффициентом, отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ).</p> <p><b>Задача 5.</b> Рассчитать сумму заработной платы рабочего по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие – 2 часа, расценка – 225 руб. за изделие, за месяц отработано 168 часа, изготовлено 95 изделий. За объем сверх месячной нормы расценка удваивается.</p> <p><b>Задача 6.</b> Определить месячный заработок рабочего 3 разряда, если его часовая тарифная ставка 83,5 руб., отработано 168 часов. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременного заработка, за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2,5%. Фактически сдано с первого предъявления 95% продукции.</p> <p><b>Задача 7.</b> При увеличении выпуска продукции на 10% снижение ее себестоимости составит 0,96 млн. рублей. Определить предельный размер премии за 1% увеличения выпуска продукции при расчетной эффективности премиальной системы 30% (на премирование направляется 70% получаемой экономии). Фонд прямой заработной платы премируемых – 4,5</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>млн. руб.</p> <p><b>Задача 8.</b> Ожидаемый расход средств на оплату труда в базовом году составит 10,8 млн. руб., в том числе: оплата сверхурочных – 110 тыс. руб., простоев и брака не по вине рабочих – 60 тыс. руб. Намечено увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда – на 6%, средней заработной платы (с учетом инфляции) – на 8%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным методом.</p> <p><b>Задача13.</b> Определить плановый фонд заработной платы на следующий год, если ожидаемый ее расход в текущем году – 26 млн. руб., увеличение объема производства предполагается на 7%, производительности труда – на 9%, средней заработной платы – на 12%.</p> <p><b>Задача14.</b> Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха – 200 тыс. нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) 83,3 руб. Плановая среднегодовая численность рабочих цеха, оплачиваемых повременно – 50 чел., средняя часовая тарифная ставка повременщика – 72,5 руб., годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего – 1780 часов. По штатному расписанию месячный ФЗП руководителей, специалистов и служащих цеха составит 390 тыс. руб. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы. Рассчитать ФЗП цеха на год.</p> <p><b>Задача 9.</b> Среднегодовая заработная плата, по условиям коллективного договора должна возрасти на 9%. Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде составляет 28%. Как необходимо повысить производительность труда, чтобы себестоимость продукции при прочих равных условиях возросла не более чем на 1,5%</p> <p><b>Задача 10.</b> Плановый ФЗП – 26,34 млн. руб., отчетный – 29,3 млн. рублей, численность работающих в цехе соответственно 105 и 110 чел. Распределить абсолютный перерасход ФЗП по причинам: изменение численности и изменение средней заработной платы, сделать вывод.</p> <p><b>Задача 11.</b> Распределить по причинам абсолютный перерасход средств на оплату труда. Исходные данные: ФЗП расчетный – 23 млн. руб., ФЗП фактический – 23,5 млн. руб.; численность работников плановая – 100 чел., фактическая – 110 чел.</p> <p><b>Задача 12.</b> Расчетный ФЗП основных рабочих предприятия составлял 15 млн. руб., фактически израсходовано – 15,9 млн. руб. Выпуск продукции снижен против намеченного на 6%, в результате структурных сдвигов в ассортименте удельная трудоемкость продукции возросла на 10%. Определить абсолютное и относительное отклонение в расходовании ФЗП от расчетного.</p>
ОПК-2.3	Делает обоснованные выводы для разработки вариантов управленческих решений	<p><b>Примерный перечень тем исследовательской работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение потребности в персонале. Методы расчеты численности персонала.</li> <li>2. Оперативный план работы с персоналом.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	оперативного и стратегического уровня	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.</li> <li>4. Деловая оценка и отбор персонала.</li> <li>5. Организации аттестации персонала.</li> <li>6. Социализация персонала. Социальная, ролевая, профессиональная структура персонала.</li> <li>7. Сущность и виды профориентации.</li> <li>8. Воздействие организационной культуры на систему мотивации.</li> <li>9. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</li> <li>10. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</li> <li>11. Система служебно-профессионального продвижения.</li> <li>12. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</li> <li>13. Определение путей повышения эффективности деятельности управленческого аппарата</li> </ol>

**ОПК-3– Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;**

**Организационная культура**

ОПК-3.1	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	<b>Темы рефератов</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Проявление лояльности на предприятии</li> <li>– Феномен лояльности</li> <li>– Факторы влияния лояльности на сотрудников организации</li> <li>– Факторы влияния лояльности на руководителей организации</li> <li>– Гендерные различия как фактор влияния лояльности</li> <li>– Возрастные различия как фактор влияния лояльности</li> <li>– Конфликты и лояльность</li> <li>– Мифология конфликта</li> <li>– Пути разрешения конфликтов на основе лояльности</li> <li>– Поддержание лояльности как способ преодоления конфликтов</li> <li>– Способы и методы проверки лояльности сотрудников</li> <li>– Оценка лояльности на предприятии</li> </ul>
---------	---	---

ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного	<b>Примерные вопросы к экзамену</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лояльность и удовлетворенность персонала организации. Лояльность и вовлеченность персонала организации. Лояльность персонала и конкурентоспособность организации</li> <li>2. Уровни лояльности и нелояльности персонала. Характеристики и показатели лояльности</li> </ol>
---------	--	--

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	<p>персонала.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Диагностика и методы формирования лояльности персонала.</li> <li>4. Формирование лояльности персонала: российская и западная практика.</li> <li>5. Факторы, способствующие формированию лояльности персонала в организации.</li> <li>6. Управление лояльностью персонала в организации</li> <li>7. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала</li> <li>8. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации.</li> <li>9. Формирование лояльности молодых специалистов</li> <li>10. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации</li> </ol>
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	<p><b>Примерные темы рефератов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников.</li> <li>2. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации</li> <li>3. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности.</li> <li>4. Оценка эффективности мероприятий по управлению лояльностью</li> <li>5. Социальная эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала</li> <li>6. Экономическая эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала</li> <li>7. Феномен организационной культуры</li> </ol>
<b>Управленческий анализ и учет</b>		
ОПК-3.1	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	<p><b>Перечень теоретических вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине «Управленческий анализ и учет персонала»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели, задачи, принципы и этапы управленческого анализа.</li> <li>2. Основные показатели управленческого анализа.</li> <li>3. Характеристика классических методов детерминированного факторного анализа.</li> <li>4. Характеристика методов стохастического факторного анализа.</li> <li>5. Стратегический анализ в системе управления предприятием.</li> <li>6. Виды, классификация стратегий и принципы их формирования.</li> <li>7. Основные этапы и методы стратегического управленческого анализа.</li> <li>8. Сущность, цели, задачи, виды и содержание управленческого анализа в системе планирования.</li> <li>9. Основные методы планирования.</li> <li>10. Основные виды анализа внешней среды и их особенности.</li> <li>11. Основные направления анализа технико-организационного уровня производства.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Укажите источники информации для следующих объектов управленческого анализа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Средства труда (основные производственные фонды);</li> <li>– Предметы труда (материальные ресурсы);</li> <li>– Трудовые ресурсы;</li> <li>– Затраты организации;</li> <li>– Финансовые результаты.</li> </ul> <p>При выполнении задания использовать нормы действующего законодательства в области бухгалтерского учета, а также уточнять названия регистров учета в специализированном программном продукте 1С:Бухгалтерия</p>
ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	<p><b>Перечень теоретических вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине «Управленческий анализ и учет персонала»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность, содержание, принципы и назначение управленческого анализа.</li> <li>2. Основные различия финансового и управленческого анализа.</li> <li>3. Управление персоналом как составная часть управленческого анализа.</li> <li>4. Характеристика, задачи и информационное обеспечение анализа средств труда.</li> <li>5. Анализ состава, структуры, динамики и состояния основных средств: управленческий аспект</li> <li>6. Основные показатели анализа эффективности использования основных средств и его особенности.</li> <li>7. Задачи анализа, источники информации и направления анализа материальных ресурсов.</li> <li>8. Основные показатели анализа обеспеченности и эффективности использования материальных ресурсов.</li> <li>9. Задачи анализа, источники информации и направления анализа трудовых ресурсов.</li> <li>10. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами: управленческий аспект</li> <li>11. Анализ использования рабочего времени: управленческий аспект</li> <li>12. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов: управленческий аспект</li> <li>13. Анализ использования фонда заработной платы: управленческий аспект</li> <li>14. Анализ затрат организации: управленческий аспект</li> <li>15. Понятие финансового результата деятельности, порядок формирования и основные классификации.</li> <li>16. Анализ финансовых результатов: управленческий аспект</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Инициировать систему управленческого контроля за деятельностью подразделений</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>предприятия (организация учетных работ и документооборота). Представить необходимые показатели для анализа исполнения бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени. Охарактеризовать существующие методы контроля рабочего времени в соответствии с действующим законодательством РФ.</p> <p>2. Рассчитать заработную плату рабочего, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда. Норма времени на изготовление единицы продукции – 24 мин., разряд рабочего – 4. Часовая тарифная ставка рабочего 1 разряда – 30 руб. Тарифный коэффициент 4 разряда – 1,91. За месяц (176 часов) рабочий изготовил 575 изделий. В соответствии с коллективным договором премии выплачиваются за выполнение норм в размере 10% сдельного заработка</p>
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине «Управленческий анализ и учет персонала»:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование потребностей в персонале.</li> <li>2. Решение задач обеспечения бизнеса кадрами подбор, анкетирование и оценка</li> <li>3. Кадровый учет и анализ кадрового состава.</li> <li>4. Анализ уровня и причин текучести кадров.</li> <li>5. Планирование потребностей в персонале.</li> <li>6. Организация аналитического учета персонала.</li> <li>7. Организация статистического учета персонала.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рабочий-повременщик с окладом 30 000 руб. в апреле текущего года отработал 176 часов, в т. ч. 6 часов простоя по вине работодателя, о котором работник в письменной форме предупредил работодателя. Расчетный период, предшествующий событию, составляющий двенадцать месяцев, отработан полностью. Рассчитать сумму заработной платы рабочего за отчетный месяц.</li> <li>2. На основе данных статистического и аналитического учета персонала произвести расчет важнейших экономических и статистических показателей, характеризующих трудовые ресурсы, с целью формирования программы развития персонала.</li> <li>3. Произвести оценку значимости и практической пригодности полученных результатов аудита и контроллинга. (Данные к заданию прилагаются отдельно).</li> <li>4. Малое предприятие «Вектор» выпускает сельскохозяйственный садовый инвентарь. Штат сотрудников - 40 человек. Предприятием управляет его собственник. ООО «Вектор» работает в основном на условиях самофинансирования и реализует продукцию в кредит с отсрочкой платежа небольшим магазинам и садовым товарищам.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		Требуется: 1. Сформулировать, предмет, объект и цель учета. 2. Продумать систему управленческого учета. 3. Описать направления учета, которые должны быть реализованы в рамках учетной системы данного предприятия.
<b>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</b>		
ОПК-3.1	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная культура как фактор трудовой адаптации</li> <li>2. Сущность и основные задачи деловой оценки персонала</li> <li>3. Показатели оценки персонала</li> <li>4. Особенности оценки работников и руководителей</li> <li>5. Аттестация как часть или вид деловой оценки персонала</li> <li>6. Категории аттестуемых и основные задачи аттестации персонала</li> <li>7. Технология и методы аттестации персонала</li> <li>8. Мотивация трудовой деятельности: Виды и стадии</li> <li>9. Мотивирование трудовой деятельности</li> </ol> <p>Вознаграждение и вознаграждающее управление</p>
ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Практическое задание 2.1</b></p> <p><b>Методические указания по выполнению:</b></p> <p>Выбор кадровой политики основывается на определенных расчетах. Их назначение - выявить, с одной стороны, возможные издержки, связанные с ее проведением, а с другой - получить результаты прежде всего экономического характера, которые, в сравнении с социальным эффектом, более поддаются количественной оценке.</p> <p>Рассмотрим методические вопросы проведения некоторых расчетов применительно к таким видам кадровой политики, как открытая и закрытая.</p> <p><i>Тема: Ориентация руководства предприятия фирмы на выбор открытой кадровой политики</i></p> <p>Открытой называется такая кадровая политика, которая основывается на широком привлечении работников со стороны для заполнения вакантных рабочих мест, появившихся при расширении объема производства, вследствие увольнения работников по причинам текучести (увольнение по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины).</p> <p>В противовес такому подходу ориентация на стабилизацию коллектива предполагает максимальное сохранение нанятой рабочей силы путем создания условий для эффективной работы каждого работника, повышения степени его удовлетворенности работой на</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																				
		<p>предприятия (фирме) и как следствие - минимизацию текучести кадров. Рассмотрите примеры используемых аналитических расчетов.</p> <p><b>Практическое задание 2.2</b> <b>Исходные данные.</b> В процессе анализа фактической текучести (для этого использованы отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) получены следующие данные.</p> <table border="1" data-bbox="824 632 2105 1046"> <thead> <tr> <th data-bbox="824 632 1579 743">Причины текучести</th> <th data-bbox="1579 632 1859 743">Потенциальная текучесть</th> <th data-bbox="1859 632 2105 743">Фактическая текучесть</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="824 743 1579 855">1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения</td> <td data-bbox="1579 743 1859 855">18</td> <td data-bbox="1859 743 2105 855">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 855 1579 895">2. Неудовлетворенность оплатой труда</td> <td data-bbox="1579 855 1859 895">34</td> <td data-bbox="1859 855 2105 895">16</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 895 1579 967">3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать</td> <td data-bbox="1579 895 1859 967">19</td> <td data-bbox="1859 895 2105 967">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 967 1579 1007">Другие причины</td> <td data-bbox="1579 967 1859 1007">12</td> <td data-bbox="1859 967 2105 1007">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="824 1007 1579 1046">Итого</td> <td data-bbox="1579 1007 1859 1046">83</td> <td data-bbox="1859 1007 2105 1046">32</td> </tr> </tbody> </table>			Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть	1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9	2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16	3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5	Другие причины	12	2	Итого	83	32
Причины текучести	Потенциальная текучесть	Фактическая текучесть																				
1. Неполное использование квалификационных возможностей работника, отсутствие перспектив для должностного продвижения	18	9																				
2. Неудовлетворенность оплатой труда	34	16																				
3. Режим труда не позволяет работать по совместительству, подрабатывать	19	5																				
Другие причины	12	2																				
Итого	83	32																				
		<p>Справка: средняя списочная численность всех работников - 340 чел.</p> <p><b>Задание.</b> <b>Рассчитать:</b> 1. Коэффициенты, характеризующие величину потенциальной и фактической текучести применительно к общей численности уволившихся (желающих уволиться), а также по каждой из причин в отдельности. Расчеты представить в виде следующей таблицы:</p> <table border="1" data-bbox="878 1378 2047 1528"> <thead> <tr> <th data-bbox="878 1378 1144 1453">Причины текучести</th> <th data-bbox="1144 1378 1464 1453">Кфт</th> <th data-bbox="1464 1378 1785 1453">Кпт</th> <th data-bbox="1785 1378 2047 1453">Кд</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="878 1453 1144 1493">1.</td> <td data-bbox="1144 1453 1464 1493"></td> <td data-bbox="1464 1453 1785 1493"></td> <td data-bbox="1785 1453 2047 1493"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="878 1493 1144 1528">2.</td> <td data-bbox="1144 1493 1464 1528"></td> <td data-bbox="1464 1493 1785 1528"></td> <td data-bbox="1785 1493 2047 1528"></td> </tr> </tbody> </table>			Причины текучести	Кфт	Кпт	Кд	1.				2.									
Причины текучести	Кфт	Кпт	Кд																			
1.																						
2.																						

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства			
		3.			
		4.			
		Итого			
		2. Выявить, какие причины являются наиболее значимыми (для которых наиболее реально перерастание потенциальной текучести в фактическую)			
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Американская государственная кадровая политика.</li> <li>2. Японская государственная кадровая политика.</li> <li>3. Немецкая государственная кадровая политика.</li> <li>4. Китайская государственная кадровая политика.</li> <li>5. Анализ организационной культуры корпорации.</li> <li>6. Тенденции организационной культуры на предприятии.</li> <li>7. Влияние государственной кадровой политики на организационную культуру организации.</li> </ol>			
<b>Система внутреннего контроля управления персоналом</b>					
ОПК-3.1	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	<p><b>Примерные тестовые задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выберите элементы системы внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> <li>– контрольная среда</li> <li>– контрольный тест</li> <li>– контроль риска</li> <li>– оценка рисков</li> </ul> </li> <li>2. Ответьте на вопрос: верно/неверно? Система внутреннего контроля — процесс, организованный и осуществляемый представителями собственника, руководством, а также другими сотрудниками аудируемого лица, для того чтобы обеспечить достаточную уверенность в достижении целей с точки зрения надежности финансовой (бухгалтерской) отчетности, эффективности и результативности хозяйственных операций и соответствия деятельности аудируемого лица нормативным правовым актам.</li> <li>3. Ответьте на вопрос: верно/неверно? Контрольная среда – это среда для создания контроля, инициируемая руководством организации</li> </ol>			
ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постройте структуру управления человеческими ресурсами, включающую в себя подразделения по развитию персонала. Кратко опишите деятельность данных подразделений.</li> <li>2. Приведите перечень возможных ошибок HR-службы в управлении адаптацией и организации обучения адаптирующихся сотрудников. Компания «Ветер и звезда» является лидером на рынке</li> </ol>			

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. К сожалению, в компании есть текучесть кадров и постоянно возникает необходимость введения в должность новых сотрудников. Учитывая это, члены совета директоров посоветовались и решили поставить перед службой по работе с персоналом задачу по формированию проекта «Введение в должность через обучение». Цель проекта, по мнению руководства, заключалась в повышении эффективности новых сотрудников в период адаптации. Однако проект успешно провалился. Сотрудники всему обучались и через некоторое время увольнялись.
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучите описание организации и       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) выявите проблемные области в управлении персоналом;</li> <li>2) представьте, что вас приняли на работу в эту организацию в должности руководителя вновь создаваемой службы персонала. Разработайте организационную и должностную структуру службы персонала, распределите функции между сотрудниками. Определите первоочередные меры, которые служба персонала должна реализовать в краткосрочной и среднесрочной перспективе для изменения ситуации.</li> </ol> </li> </ol> <p>Организация ОАО «Сибирский сад» – торгово-производственное объединение по продаже и ремонту садово-огородной техники и инвентаря. Магазины и ремонтные мастерские работают в Новосибирске и 10 городах области. Срок работы на российском рынке – 12 лет. Численность персонала – около 350 человек. За время существования компания достигла хороших финансово-экономических показателей по уровню прибыльности и в настоящее время занимает устойчивое положение в своем сегменте рынка. Компания продолжает расти, планируется открытие собственного производства, сформирована дилерская сеть, планируется расширение каналов сбыта. Директор – харизматичный лидер, решения принимает быстро и, как правило, единолично. Решения обсуждать не привык, считает, что остальным они и так должны быть понятны. Имеет четкое представление о стратегии компании, но не сообщает о ней работникам, поэтому даже ближайшее окружение смутно представляет себе перспективы развития. Директору часто не хватает времени на решение текущих вопросов, что приводит к хаотичному управлению. Специалисты низового звена довольно квалифицированы, но грамотных менеджеров немного, поэтому они часто работают как специалисты, пуская организацию работы подразделений на самотек. Часто у них просто не хватает времени, чтобы заниматься собственно управлением, т.к. они постоянно выполняют несвойственные им функции и поручения директора. Границы ответственности руководителей подразделений разделены нечетко, бывает, что одно и то же задание дается сразу двум подразделениям, хотя они решают различные задачи. Многие менеджеры сделали карьеру в компании и работают практически со</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>дня основания. В целом атмосфера в коллективе доброжелательная и творческая. Директор заражает всех своим энтузиазмом. Проповедуется стиль открытых дверей, к руководителю может зайти «поговорить» любой сотрудник. Часто идеи рядовых сотрудников активно поддерживаются и реализуются. Однако нередко внедрение какой-либо идеи тормозится на уровне руководителей среднего звена, т.к. они не понимают ее смысла. Некоторые зоны напряжения наблюдаются относительно оценки труда и принципов оплаты. В компании практически не бывает премий, только оклады. О величине окладов руководитель договаривается при приеме на работу. Каких-либо систематических пересмотров зарплаты нет. Зарплату могут повысить, если требовать. Текучесть небольшая, но кадры постоянно нужны, т.к. компания растет. Руководители подразделений сами занимаются подбором персонала, т.к. отдел кадров занимается только кадровым учетом. Кроме того, руководитель принимает активное участие в подборе, встречаясь с кандидатами на все должности. В компании не принято оформлять регламентирующие, нормативные и распорядительные документы. Кроме приказов о приеме и увольнении, других распорядительных документов не составляется. Нет Положений о подразделениях, должностных инструкций, Положений о системе мотивации, подбора и др. Все вопросы решаются в рабочем порядке. Сроки (если они ставятся) регулярно нарушаются. Все это снижает эффективность деятельности компании и может привести к недостаточной конкурентоспособности.</p>
<p><b>ОПК-4- Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;</b></p>		
<p><b>Стратегическое управление персоналом</b></p>		
ОПК-4.1	<p>Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений</p>	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1.Ценности, определяющие основные цели функционирования организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) краткосрочные планы</li> <li>– Б) базисные принципы</li> <li>– В) стратегические задачи</li> <li>– Г) оперативные планы</li> </ul> <p>2.Эффективное использование кадрового потенциала в целях успешной реализации стратегии предприятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) совмещение профессий</li> <li>– Б) управление</li> <li>– В) кадровая политика</li> <li>– Г) управление персоналом</li> </ul> <p>3.Менеджеру по персоналу необходимо знать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) система управления трудовыми ресурсами</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Б) порядок организации кадровой работы</li> <li>– В) методы обучения кадров</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>4. Социально-психологические методы управления включают в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) организационное регламентирование</li> <li>– Б) нормирование</li> <li>– В) экономическое стимулирование</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>5. Менеджер по персоналу работает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) самостоятельно</li> <li>– Б) под началом кадрового консультанта</li> <li>– В) под началом общего руководителя организации</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>6. Японский подход к управлению персоналом имеет в основе своей организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) гармонию</li> <li>– Б) эффективность</li> <li>– В) метод найма по деловым качествам</li> <li>– Г) формальные отношения</li> </ul> <p>7. Американский подход к управлению персоналом характеризуется оплатой труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) в зависимости от результата</li> <li>– Б) сдельной</li> <li>– В) в зависимости от стажа</li> <li>– Г) повременной</li> </ul> <p>8. Система управления персоналом это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) развитие и подготовка персонала</li> <li>– Б) процесс использования ресурсов для достижения организационных целей</li> <li>– В) анализ и регулирование отношений руководства и подчинённых</li> <li>– Г) конкретная программа реализации стратегических целей организации, которая затрагивает всех сотрудников</li> </ul> <p>9. Подсистема условий труда включает в себя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) организация продажи продуктов питания</li> <li>– Б) прогнозирование текучести кадров</li> <li>– В) решение правовых вопросов трудовых отношений</li> <li>– Г) охрану окружающей среды</li> </ul> <p>10. Модель системы управления персоналом включает</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– А) производственное поведение персонала</li> <li>– Б) основной контингент трудовых ресурсов</li> <li>– В) население, обладающее способностью к труду</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>11.Трудовые ресурсы как экономическая категория это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) население в трудоспособном возрасте, как занятое, так и не занятое в общественном производстве</li> <li>– Б) население, обладающее физическими и интеллектуальными способностями к труду</li> <li>– В) население, работающее в сфере создания материальных благ</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>12.Подсистема оформления и учёта кадров включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) обеспечение занятости</li> <li>– Б) информационное обеспечение кадрового управления</li> <li>– В) профориентацию</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>13.Управление персоналом можно рассматривать в двух аспектах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) эффективность деятельности и число работников</li> <li>– Б) эффективность деятельности и соблюдение требований психофизиологии труда</li> <li>– В) эффективность деятельности и прогнозирование будущих потребностей</li> <li>– Г) число работников и соблюдение требований экономии труда</li> </ul> <p>14.Делегирование власти распространено</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) японский подход к управлению персоналом</li> <li>– Б) российский подход к управлению персоналом</li> <li>– В) американский подход</li> <li>– Г) верного ответа нет</li> </ul> <p>15.Назовите этапы с которых начинается управление персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) привлечение и отбор персонала</li> <li>– Б) набор и отбор персонала</li> <li>– В) планирование и набор персонала</li> <li>– Г) планирование и отбор персонал</li> </ul>
ОПК-4.2	Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в	<p><b>ТЕСТ 2. Формирование кадрового состава организации</b></p> <p>1.Аппарат управления составляет план работы с кадрами, но не имеет средств влияния на кадровую политику</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) превентивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управлении подразделением по управлению персоналом	<ul style="list-style-type: none"> <li>– В) пассивная</li> <li>– Г) активная кадровая политика</li> </ul> <p>2.Аппарат управления не имеет выраженной программы действий в отношении к персоналу и вся кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) пассивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> <li>– В) превентивная</li> <li>– Г) активная</li> </ul> <p>3.Аппарат управления не имеет плана работы с кадрами, но руководство осуществляет контроль за состоянием и выявляет причины возникновения кадровых проблем</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) пассивная кадровая политика</li> <li>– Б) реактивная</li> <li>– В) превентивная</li> <li>– Г) активная</li> </ul> <p>4.Организация готова принять на работу любого специалиста, соответствующей квалификации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) рациональная кадровая политика</li> <li>– Б) открытая кадровая политика</li> <li>– В) активная кадровая политика</li> <li>– Г) все ответы верны</li> </ul> <p>5.Набор конкретных правил о взаимоотношениях людей и организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) система управления персоналом</li> <li>– Б) управление персоналом</li> <li>– В) кадровая политика</li> <li>– Г) кадровая стратегия</li> </ul> <p>6.Разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> <li>– Б) программирование</li> <li>– В) регулирование персонала</li> <li>– Г) мониторинг персонала</li> </ul> <p>7.Согласование принципов и целей работы персонала с принципами и целями работы предприятия в целом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> <li>– Б) регулирование</li> <li>– В) мониторинг</li> <li>– Г) программирование</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>8.Определение системы процедур и мероприятий по достижению целей организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) нормирование</li> <li>– Б) регулирование</li> <li>– В) программирование</li> <li>– Г) мониторинг</li> </ul> <p>9.Открытая краткосрочная кадровая политика динамического роста предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала</li> <li>– Б) описание политики организации</li> <li>– В) активное привлечение персонала</li> <li>– Г) нетрадиционные способы найма персонала</li> </ul> <p>10.Открытая долгосрочная кадровая политика динамического роста предполагает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) описание политики организации</li> <li>– Б) проведение внутриорганизационных программ обучения персонала</li> <li>– В) активное привлечение персонала</li> <li>– Г) нетрадиционные способы найма персонала</li> </ul>
ОПК-4.3	Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений	<p><b>ТЕСТ 3. Оценка труда.</b></p> <p>1. Оценка труда это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. выявление трудового потенциала работника</li> <li>– Б. выявление степени использования этого потенциала</li> <li>– В. мероприятия по определению соответствия количества и качества труда, требованиям технологии производства.</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>2. Задача деловой оценки работника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А.заключается в определении соответствия работника занимаемой должности или его готовности занять конкретную должность</li> <li>– Б. заключается в определении процесса включения новых сотрудников в организацию, предполагающего знакомство с нормами и правилами, закреплёнными в корпоративной культуре,</li> <li>– В. заключается в преодолении производственных и межличностных проблем</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>3. В зависимости от цели оценки возможны два подхода:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. результаты могут быть сообщены ему лично либо результаты не сообщаются, т.к. это может демотивировать сотрудника</li> <li>– Б. информация может быть передана в соответствующую службу предприятия, которая в случае личного запроса сотрудника может представить ему результаты либо результаты</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>не сообщаются, т.к. это может демотивировать сотрудника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– В. результаты оценки опубликовываются</li> <li>– Г. результаты могут быть сообщены ему лично либо информация может быть передана в соответствующую службу предприятия, которая в случае личного запроса сотрудника может представить ему результаты</li> </ul> <p>4. Оценка труда работников позволяет выполнить поставленные задачи только в том случае если будет проводиться с соблюдением следующих требований:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. объективность – использование достаточно полной системы показателей;</li> <li>– Б. оперативность – своевременность и быстрота оценки, регулярность ее проведения;</li> <li>– В. гласность – ознакомление работников с порядком и методикой оценки, доведение результатов;</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>5. Методы индивидуальной оценки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. оценочная анкета; сравнительная анкета</li> <li>– Б. социально-психологическая, психофизиологическая, организационная, профессиональная</li> <li>– В. анкета заданного выбора; психофизиологическая, организационная</li> <li>– Г. оценочная анкета представляет собой набор вопросов или описаний; социально-психологическая профессиональная</li> </ul> <p>6. Анкета заданного выбора и шкала рейтингов поведенческих установок являются</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. методом индивидуальной оценки</li> <li>– Б. методом групповой оценки</li> <li>– В. методом ранжированной оценки</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>7. Метод оценки по решающей ситуации является</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. методом индивидуальной оценки</li> <li>– Б. методом групповой оценки</li> <li>– В. методом ранжированной оценки</li> <li>– Г. верного ответа нет</li> </ul> <p>8. Сравнительная анкета</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. этот метод ориентирован на фиксацию поступков</li> <li>– Б. представляет собой набор вопросов или описаний</li> <li>– В. список описаний правильного или неправильного поведения на рабочем месте</li> <li>– Г. описываются преимущества и недостатки поведения работника</li> </ul> <p>9. Методы групповой оценки</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– А. сравнение по парам – сравнение каждого с каждым;</li> <li>– Б. метод классификации</li> <li>– В. метод альтернативной классификации</li> <li>– Г. все ответы верны</li> </ul> <p>10. Метод заданного распределения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А. сравнение каждого с каждым;</li> <li>– Б. работникам дается оценка по заранее фиксированному распределению по разным критерием оценки.</li> <li>– В. выбор лучшего и худшего и т.д. из оставшихся работников</li> <li>– Г. работники распределяются по одному критерию (вариативно) от лучшего к худшему</li> </ul>
<b>Экономика труда</b>		
ОПК-4.1	Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы общества: понятие и составляющие.</li> <li>2. Явочный, списочный и среднесписочный составы кадров.</li> <li>3. Текучесть кадров и показатели ее характеризующие.</li> <li>4. Производительность и эффективность труда.</li> <li>5. Экономическая сущность и функции заработной платы.</li> <li>6. Политика заработной платы и правовые основы ее регулирования.</li> <li>7. Нормирование труда как элемент политики заработной платы.</li> <li>8. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции.</li> <li>9. Надтарифные условия оплаты труда.</li> <li>10. Формы и системы заработной платы.</li> <li>11. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа.</li> </ol>
ОПК-4.2	Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.</p> <p><b>Задача 2.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>производительности труда по факторам и в целом.            Примерные практические задания для экзамена            Задача 3.            Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производится на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.            Задача 4.            Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%.            Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p>
ОПК-4.3	Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике.</li> <li>2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда: сущность и сфера применения.</li> <li>3. Сущность и тенденции эволюции денежных доходов населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>4. Условия применения и эффективность использования различных форм заработной платы.</li> <li>5. Эффективность производства товаров и производительность труда: сущность, значение, ключевые факторы роста.</li> <li>6. Проблемы управления производительностью труда в условиях рыночной экономики.</li> <li>7. Качество рабочей силы и проблемы профессиональной подготовки населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>8. Причины безработицы в рыночной экономике и механизмы регулирования ее уровня.</li> <li>9. Безработица в России: виды, формы, социально-экономические последствия.</li> <li>10. Формы и методы социальной поддержки безработных: российский и мировой опыт.</li> <li>11. Инфраструктура регулирования занятости населения в Российской Федерации.</li> <li>12. Конкурентоспособность работника на рынке труда: методы обеспечения.</li> <li>13. Политика доходов и заработной платы в современной России.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>14. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.</p> <p>15. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</p> <p>17. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</p> <p>18. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</p> <p>19. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы.</p> <p>20. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</p> <p>21. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (любой другой стране по выбору магистранта).</p> <p>22. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения.</p> <p>23. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике.</p> <p>24. Проблемы формирования спроса на труд и предложения труда.</p> <p>25. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия.</p> <p>26. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в Российской Федерации.</p> <p>27. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов.</p> <p>28. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости.</p> <p>29. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия.</p> <p>30. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации.</p>
<b>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</b>		
ОПК-4.1	Знает и применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технология разработки оперативного плана работы с персоналом</li> <li>2. Факторы, определяющие потребность организации в персонале</li> <li>3. Прогнозирование потребности в персонале организации</li> <li>4. Виды потребности в персонале</li> <li>5. Этапы планирования потребности в персонале</li> <li>6. Методы расчета потребности в персонале</li> <li>7. Сущность технологии управления персоналом</li> <li>8. Сущность и основные задачи найма персонала</li> <li>9. Технология найма персонала в организации</li> <li>10. Источники найма персонала. Подбор и отбор персонала</li> <li>11. Сущность социализации и адаптации персонала</li> <li>12. Виды адаптации</li> <li>13. Этапы и условия трудовой адаптации</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		14. Управление адаптацией персонала 15. Влияние отношений в персонале на трудовую адаптацию
ОПК-4.2	Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом	<p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Практическое задание 1.3</b></p> <p><b>Условие:</b>            Менеджер по персоналу выполняет следующие функции:            разработка стратегии управления персоналом;            разработка кадровой политики;            планирование кадровой работы;            найм и отбор рабочих и специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;            анализ кадрового потенциала, прогнозирование и определение потребности в рабочих кадрах и специалистах;            маркетинг персонала;            поддержание деловых связей со службами занятости и другими источниками персонала;            планирование, организация и контроль подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, специалистов и руководителей;            комплектование руководящими, рабочими кадрами и специалистами организации с учетом перспектив ее развития;            анализ профессионального, возрастного и образовательного состава персонала;            оценка профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;            аттестация персонала;            создание условий для наиболее полного использования и планомерного профессионального роста работников;            планирование деловой карьеры;            участие в разработке организационной структуры, штатного расписания организации;            организация учета движения персонала;            изучение причин текучести персонала и разработка мер по ее снижению;            управление занятостью персонала;            оформление приема, перевода и увольнения работников;            нормирование трудовых процессов;            мотивация труда работников;            стимулирование труда работников;            разработка и внедрение систем оплаты труда;</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>участие в разработке и внедрении планов социального развития предприятия; профориентационная работа; формирование трудового коллектива (групповые и личностные взаимоотношения, морально-психологический климат, единство методов и умений в достижении конечной цели, личная и коллективная заинтересованность); организация профессиональной и социально-психологической трудовой адаптации молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием на предприятии, организация работы по их закреплению и использованию; подбор и расстановка кадров; создание резерва кадров и его обучение; применение практической социологии в формировании и воспитании трудового коллектива; диагностика социально-психологических ситуаций; разработка и применение современного стиля и методов управления персоналом; использование компьютерной техники при обработке периодической отчетности и анализе выполнения планов по кадровой работе; применение законов о труде, решение правовых вопросов в трудовых отношениях; управление социальными и производственными конфликтами и стрессами; участие в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности; организация работы с увольняющимися работниками; ведение учета личных дел; рассмотрение писем, жалоб, заявлений.</p> <p><i>Задание:</i></p> <p>1.Подобрать из числа перечисленных функций десять, которые в первую очередь должен выполнять руководитель отдела управления персоналом.</p> <p>2.Проранжировать выбранные функции, используя метод попарных сравнений.</p> <p><i>Методические указания</i></p> <p>Методика попарных сравнений предполагает сравнение каких-либо анализируемых показателей (функций, мотивов и т.д.) или работников между собой.</p> <p>Для проведения сравнительной оценки составляется оценочная таблица, число строк и столбцов которой соответствует числу сравниваемых показателей (работников).</p>
ОПК-4.3	Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические,	<b>Примерные практические задания для экзамена</b> <b>Тестовые задания</b>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений	<p>1. Что является объектом теории государственной кадровой политики?</p> <p>А. Человеческие ресурсы государства в целом.  Б. Трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер и профессиональных категорий.  В. Только производительные силы страны, востребованные в данное время.</p> <p>2. Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:</p> <p>А. Весь персонал органов государственного и муниципального управления.  Б. Часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения.  В. Административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления.</p> <p>3. Государственная кадровая политика это:</p> <p>А. Стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.  Б. Технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации.  В. Совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления.</p> <p>4. Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:</p> <p>А. Президент Российской Федерации.  Б. Политические партии.  В. Общественные объединения граждан по интересам.</p> <p>5. К какому механизму реализации государственной кадровой политики Вы отнесете РАГС при Президенте РФ в первую очередь?</p> <p>А. Механизм нормативно-правового обеспечения.  Б. Механизм организационного обеспечения.  В. Механизм учебно-методического обеспечения.</p> <p>6. Особенность государственной кадровой политики в народном хозяйстве в рыночных условиях:</p> <p>А. Жесткое планирование подготовки кадров и кадровой работы.  Б. Индикативное планирование кадровых процессов.  В. Определяется исключительно Президентской программой подготовки кадров для народного хозяйства РФ.</p> <p>7. Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности характеризуют:</p> <p>А. Компетенцию субъекта управления.  Б. Компетентность субъекта управления.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>В. Морально-этические качества управленца.</p> <p>8. Какому методу определения состава правящей элиты соответствует характеристика как «лиц, принимающих конкретные государственные управленческие решения»?</p> <p>А. Статусный метод.  Б. Репутационный метод.  В. Метод практической эффективности.</p> <p>9. Федеральный Закон от №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».</p> <p>А. 27 июля 2004 года.  Б. 27 мая 2003 года.  В. 2 марта 2007 года</p> <p>10. Система органов государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливается:</p> <p>А. Федеральным законом.  Б. Конституцией (уставом) субъекта РФ.  В. Актом высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.</p> <p>11. Назовите число основных принципов "системы заслуг", включенных в законодательство, которые определяют основы организации государственной службы США:</p> <p>А. 7.  Б. 11.  В. 9.</p> <p>12. Какая задача, в первую очередь, решается через стимулирование различных форм предпринимательской активности и самодеятельности кадров:</p> <p>А. Политическая.  Б. Экономическая.  В. Социальная.</p>
<b>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</b>		
<b>Экономика труда</b>		
ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <p>12. Трудовые ресурсы общества: понятие и составляющие.  13. Явочный, списочный и среднесписочный составы кадров.  14. Текучесть кадров и показатели ее характеризующие.  15. Производительность и эффективность труда.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>16. Экономическая сущность и функции заработной платы.  17. Политика заработной платы и правовые основы ее регулирования.  18. Нормирование труда как элемент политики заработной платы.  19. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции.  20. Надтарифные условия оплаты труда.  21. Формы и системы заработной платы.  22. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа.</p>
ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b>  <b>Задача 1.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.  <b>Задача 2.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.  Примерные практические задания для экзамена  <b>Задача 3.</b>  Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производится на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.  <b>Задача 4.</b>  Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих 334 чел.
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике.</li> <li>2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда: сущность и сфера применения.</li> <li>3. Сущность и тенденции эволюции денежных доходов населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>4. Условия применения и эффективность использования различных форм заработной платы.</li> <li>5. Эффективность производства товаров и производительность труда: сущность, значение, ключевые факторы роста.</li> <li>6. Проблемы управления производительностью труда в условиях рыночной экономики.</li> <li>7. Качество рабочей силы и проблемы профессиональной подготовки населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>8. Причины безработицы в рыночной экономике и механизмы регулирования ее уровня.</li> <li>9. Безработица в России: виды, формы, социально-экономические последствия.</li> <li>10. Формы и методы социальной поддержки безработных: российский и мировой опыт.</li> <li>11. Инфраструктура регулирования занятости населения в Российской Федерации.</li> <li>12. Конкурентоспособность работника на рынке труда: методы обеспечения.</li> <li>13. Политика доходов и заработной платы в современной России.</li> <li>14. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.</li> <li>15. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</li> <li>17. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</li> <li>18. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</li> <li>19. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы.</li> <li>20. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</li> <li>21. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (любой другой стране по выбору магистранта).</li> <li>22. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения.</li> <li>23. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике.</li> <li>24. Проблемы формирования спроса на труд и предложения труда.</li> <li>25. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия.</li> <li>26. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в Российской Федерации.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>27. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов.</p> <p>28. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости.</p> <p>29. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия.</p> <p>30. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации.</p>
		<p>В) техническая документация на разработку программных средств</p> <p>Г) устройства сбора, накопления, обработки, передачи и вывода информации</p> <p>5. Процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления, называется:</p> <p>А) информационной технологией Б) информационным ресурсом</p> <p>В) информатизацией общества Г) информационной системой</p> <p>6. Система правовых, экономических и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе называется:</p> <p>А) информационной системой Б) информационной услугой</p> <p>В) информационной технологией</p> <p>Г) рынком информационных продуктов и услуг (информационным рынком)</p> <p>7. Назначение подсистемы информационного обеспечения состоит в: А) организации защиты информации</p> <p>Б) обеспечении развития телекоммуникаций</p> <p>В) обеспечении диалогового режима работы компьютера</p> <p>Г) своевременном формировании и выдаче достоверной информации для принятия управленческих решений</p> <p>8 Компании, которые могут проходить цифровую трансформацию, – это... а) только компании ИТ-отрасли и смежных с ней;</p> <p>б) любые компании, которые ориентированы на повышение своей прибыли или капитализации.</p> <p>9. Накладывает ли размер компании ограничения на возможности цифровой трансформации?</p> <p>а) Да, цифровую трансформацию могут проходить только крупные и</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
транснациональные		
<b>Формирование кадровой политики и планирование персонала организации</b>		
ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>23. По каким критериям можно структурировать объекты государственной кадровой политики?</li> <li>24. Назовите недостатки и положительные черты партийно-советской модели кадровой политики.</li> <li>25. Сформулируйте главные цели ГКП современной России.</li> <li>26. Дайте характеристику основным субъектам ГКП.</li> <li>27. По каким критериям можно структурировать объекты государственной кадровой политики?</li> <li>28. Место, роль и виды кадрового планирования</li> <li>29. Цели и основные задачи кадрового планирования</li> <li>30. Уровни и стадии кадрового планирования</li> <li>31. Исходные данные для кадрового планирования</li> <li>32. Предназначение, структура оперативного плана</li> </ul>
ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	<p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Практическое задание 1.1</b>  <b>Оценка эффективности управления персоналом</b>  Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы.  Международная корпорация Холдинг “Наука Т” — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг “Наука Т” сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг “Наука Т” — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.</p> <p>Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.</p> <p>Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг “Наука Т” с другими фирмами.</p> <p>Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг “Наука Т” имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых — уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.</p> <p>Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления кадровым потенциалом. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.</p> <p>Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления кадровым потенциалом — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.</p> <p>В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг “Наука Т” ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: “аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий”. Для этого Холдинг “Наука Т” использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются “круглые столы” и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.</p> <p>Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг “Наука Т” престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь “корпоративной семьи”.</p> <p>В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система “двойной лестницы”, или “двух направлений в карьере” (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии).</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте миссию и девиз организации.</li> <li>2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).</li> <li>3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.</li> <li>4. Опишите желаемого сотрудника организации.</li> <li>5. Сформулируйте основные корпоративные правила: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в области отбора, обучения и продвижения персонала;</li> <li>• в области стимулирования труда.</li> </ul> </li> <li>6. Предложите программу кадровых мероприятий.</li> </ol> <p><b>Практическое задание 1.2</b>  <b>Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.</b></p> <p>Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления кадровым потенциалом — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.</p> <p>Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.</p> <p><b>Вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если “да”, то почему?</li> <li>2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).</li> <li>3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.</li> <li>4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?</li> </ol>
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные тенденции государственной кадровой политики.</li> <li>2. Тенденции государственной демографической политики РФ.</li> <li>3. Государственная Политика в области занятости.</li> <li>4. Государственная политика РФ в области образования</li> <li>5. Молодежная кадровая политика.</li> <li>6. Государственная политика в области органов государственного управления.</li> <li>7. Формирование и развитие персонала федеральной государственной службы.</li> <li>8. Государственная политика в отношении формирования и развития персонала предпринимательских негосударственных структур.</li> <li>9. Особенности кадровой политики корпораций.</li> <li>10. Особенности кадровой политики малых предприятий.</li> <li>11. Особенности кадровой политики муниципальных образований.</li> <li>12. Влияние рынка труда на формирование кадровой политики организации.</li> <li>13. Факторы, определяющие государственную кадровую политики.</li> </ol>
<b>Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации</b>		
ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины.</li> <li>2. Актуальность и необходимость изучения проблем системы управления персоналом.</li> <li>3. Объект и предмет изучения</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	профессиональной деятельности	4. Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом. 5. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. 6. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. 7. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала. 8. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции. 9. Экономическая сторона организации труда на предприятии. 10. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.
ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	<p style="text-align: center;"><b><i>Примерные тестовые задания</i></b></p> <p>Технология мультимедиа – это технология, обеспечивающая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. работу с неподвижными изображениями, видеоизображениями, текстом и звуком</li> <li>– 2. работу по созданию текстовых многостраничных документов</li> <li>– 3. выполнение сбора, обработки, хранения и передачи информации</li> <li>– 4. анализ информации и разработку прогнозов поведения объекта предметной области в будущем</li> </ul> <p>Множество компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящиеся в пределах одного здания, называется</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. информационной сетью с гиперсвязью</li> <li>– 2. глобальной компьютерной сетью</li> <li>– 3. региональной компьютерной сетью</li> <li>– 4. локальной компьютерной сетью</li> </ul> <p>Свойство интегрируемости информационной системы управления включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. возможность реализации заложенных в систему функций</li> <li>– 2. возможность гибкого управления системой</li> <li>– 3. возможность взаимодействия нескольких технологий при решении поставленных задач</li> <li>– 4. возможность применения математических методов при решении поставленных задач</li> </ul> <p>Функциональная подсистема информационной системы управления включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. автоматизированные рабочие места</li> <li>– 2. программное обеспечение</li> <li>– 3. математическое обеспечение</li> <li>– 4. правовое обеспечение</li> <li>– 5. технологическое обеспечение</li> </ul> <p>Информационная технология поддержки принятия решений характеризуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решением слабо структурированных задач;</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– ориентацией на пользователя – профессионала в конкретной прикладной области</li> <li>– широким применением математических моделей и методов решения задач на их основе</li> <li>– применением технологии Data Mining DocFlow-технологии предназначены для ...</li> </ul>
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	<p>Примерные тестовые задания:</p> <p>К фактографическим информационным системам относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. КонсультантПлюс</li> <li>– 2. Reader Acrobat</li> <li>– 3. 1С: Предприятие</li> <li>– 4. Парус: Страхование</li> </ul> <p>Централизованные информационные технологии управления характеризуются...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1.осуществлением обработки информации и решением функциональных задач в информационном центре (на центральном сервере) вычислительной сети</li> <li>– 2.локальным применением средств вычислительной техники, установленных на рабочих местах пользователей для решения конкретных задач специалистов; отсутствием централизованного автоматизированного хранилища данных, но наличием средств коммуникации</li> <li>– 3.интеграцией процессов решения функциональных задач на местах с использованием совместных баз данных и концентрацией всей информации системы в автоматизированном банке данных</li> </ul> <p>Децентрализованные информационные технологии управления характеризуются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1.осуществлением обработки информации и решением функциональных задач в информационном центре (на центральном сервере) вычислительной сети</li> <li>– 2.локальным применением средств вычислительной техники, установленных на рабочих местах пользователей для решения конкретных задач специалистов; отсутствием централизованного автоматизированного хранилища данных, но наличием средств коммуникации</li> <li>– 3. интеграцией процессов решения функциональных задач на местах с использованием совместных баз данных и концентрацией всей информации системы в автоматизированном банке данных</li> </ul> <p>Каково назначение Путеводителей в системе Консультант Плюс?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. работа с меню и экранными формами, с системами помощи и подсказками;</li> <li>– 2. удобство поиска информации по разделам и тематике;</li> <li>– 3. удобство поиска по дате принятия документа;</li> <li>– 4. возможность создания закладок в процессе поиска информации</li> </ul> <p>Быстрый поиск в системе «Консультант Плюс» ...</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. инструмент поиска документа и поиска информации по конкретному вопросу</li> <li>– 2. инструмент для поиска понятий в словаре финансовых и юридических терминов</li> <li>– 3. инструмент для поиска результатов запросов, сделанных в предыдущих сеансах работы</li> <li>– 4. инструмент для поиска и просмотра связей к открытому документу</li> </ul>

### Система управления персоналом организации

ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины.</li> <li>2. Актуальность и необходимость изучения проблем системы управления персоналом.</li> <li>3. Объект и предмет изучения</li> <li>4. Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.</li> <li>5. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.</li> <li>6. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.</li> <li>7. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.</li> <li>8. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции.</li> <li>9. Экономическая сторона организации труда на предприятии.</li> <li>10. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.</li> </ol>
---------	--	--

ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Практическое задание 1</b></p> <p>В коллективном договоре предприятия утверждена часовая тарифная ставка первого разряда 1000 руб. и приведенная в таблице <a href="#">тарифная сетка</a>.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>I</th> <th>II</th> <th>III</th> <th>IV</th> <th>V</th> <th>VI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Тарифный коэффициент</td> <td>1</td> <td>1,1</td> <td>1,25</td> <td>1,35</td> <td>1,55</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Число рабочих, чел.</td> <td>–</td> <td>5</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>12</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Объем работ, нор-мо-часов</td> <td>–</td> <td>900</td> <td>1900</td> <td>2500</td> <td>3500</td> <td>1800</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ и среднюю тарифную ставку.</p> <p>Методические рекомендации:</p> <p>Для выполнения практического задания 3.1 рекомендуется определить средний разряд</p>	Показатель	I	II	III	IV	V	VI	Тарифный коэффициент	1	1,1	1,25	1,35	1,55	2	Число рабочих, чел.	–	5	10	17	12	3	Объем работ, нор-мо-часов	–	900	1900	2500	3500	1800
Показатель	I	II	III	IV	V	VI																								
Тарифный коэффициент	1	1,1	1,25	1,35	1,55	2																								
Число рабочих, чел.	–	5	10	17	12	3																								
Объем работ, нор-мо-часов	–	900	1900	2500	3500	1800																								

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>работ, характеризующий сложность работ, и средний разряд рабочих, характеризующий уровень квалификации рабочих, руководствуясь первым подходом и сравнить полученные результаты.</p> <p>Первый подход предполагает применение следующих формул:  где <math>N_i</math> – номер разряда;  <math>Ч_i</math> – численность рабочих <math>i</math>-го разряда;  <math>T_i</math> – <u>трудоемкость</u> работ <math>i</math>-го разряда.</p> <p><b>Практическое задание 2</b>  <u>Заработная плата</u> работника предприятия, расположенного в Мурманской области, в месяц составляет 26 000 руб., в том числе тарифная ставка – 13 500 руб., <u>доплата</u> за совмещение должностей – 5000 руб., премия – 7500 руб. Согласно действующему законодательству для местности, в которой расположено предприятие, установлен районный коэффициент в размере 1,5. Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера выплачивается работнику в размере 80 %.</p> <p><i>Рассчитайте размер заработной платы работника предприятия за месяц.</i></p> <p><b>Практическое задание 3</b>  В марте 2015 г. швея-мотористка Сидоркина Е.Е. была привлечена к работе в праздничный день 8 марта. В этот день она изготовила 12 перчаток. В организации установлена сдельная оплата <u>труда</u> - 20,00 руб. за одну перчатку.  Рассчитайте доплату Сидоркиной Е.Е. за работу в праздничный день.  Методические рекомендации:  Для выполнения практического задания 3.3 рекомендуется следующий алгоритм действий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определить количество перчаток, сшитых работницей в праздничный день;</li> <li>- определить расценку за работу в праздничный день путем умножения действующей расценки на 2;</li> <li>- рассчитать сумму доплаты путем умножения полученной расценки за работу в праздничный день на количество изготовленных изделий.</li> </ul> <p><b>Практическое задание 4</b>  Зарботок рабочего по сдельным расценкам составил 9500 руб., 89% выпущенной им продукции составила доля продукции высшей категории качества. Доля продукции высшей категории качества (далее ВКК) – показатель текущего премирования. При достижении доля</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>продукции ВКК 85 % (выполнение показателя премирования) выплачивается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения показателя премирования выплачивается премия в размере 5% сдельного заработка.</p> <p>Определите заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты <a href="#">труда</a>.</p> <p>Методические рекомендации:</p> <p>Для выполнения практического задания 3.4 рекомендуется руководствоваться следующей формулой:</p> <p>где ЗП<sub>сд.-прем.</sub> – зарплата сдельно-премиальная;  ЗП<sub>сд.</sub> – заработок по сдельным расценкам;  П<sub>в</sub> – процент премии за выполнение показателя премирования;  П<sub>п</sub> – процент премии за каждый процент перевыполнения показателя премирования;  П<sub>ф</sub> – фактический процент перевыполнения показателя премирования.</p> <p><b>Задача 22.</b> Рассчитать снижение себестоимости продукции при высвобождении 15 человек, если среднегодовая заработная плата составила 250 тысяч рублей, отчисления в государственные социальные страховые фонды – 34% средств, направляемых на оплату труда, отчисления на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний – 0,4%.</p> <p><b>Задача 23.</b> На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 3500 тыс. руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат (на изготовление и исправление брака, гарантийный ремонт, возврат продукции) в размере 4200 тыс. руб., увеличение прибыли в результате роста реализации продукции в размере 5400 тыс. руб. Наряду с этим изготовление более качественной продукции потребовало увеличения текущих затрат (межоперационный и конечный контроль продукции, дополнительные контрольно-измерительные инструменты и приспособления и т.п.) в размере 2500 тыс. руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.</p>
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	<p><b>Примерный перечень тем исследовательской работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теории управления персоналом. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран.</li> <li>2. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.</li> <li>3. Закономерности и принципы управления персоналом.</li> <li>4. Методы управления персоналом.</li> <li>5. Цели и функции управления персоналом.</li> <li>6. Система управления персоналом. Основные функциональные подсистемы: экономико-организационные, социально-психологические, нормативно-правовые.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		7. Организационная структура управления персоналом. 8. Стратегия управления персоналом. 9. Сущность и содержание кадрового планирования. 10. Опыт зарубежных стран в области управления персоналом. 11. Государственная система управления персоналом.
<b>Документационное обеспечение кадровой работы</b>		
ОПК-5.1	Знает и выбирает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности	<b>Кейс – задача №1</b> Подготовить приказ ООО «Карьера» о разработке положения о новом структурном подразделении «Отдел оценки и обучения». Укажите цель приказа. В приказе предписано директору по персоналу разработать проекты положения; начальникам отдела маркетинга, юридического отдела, бухгалтерии провести визирование до 15.12.2016; на утверждение положение представляются в срок до 20.12.2016. Контролировать выполнение приказа будет зам. генерального директора по общим вопросам Михеев Ю.П. Оформить приказ в соответствии с требованиями ГОСТ Р 6.30-2003 со всеми необходимыми реквизитами. Оформите выписку из приказа. Оформите первый лист положения о структурном подразделении «Отдел оценки и обучения».
ОПК-5.2	Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач	<b>Кейс-задача №2 «Составление кадровой документации»</b> Ситуация: Вы работаете в компании в отделе кадров. Вам необходимо подготовить проекты кадровых документов На основании заключенного трудового договора о приеме Вас на должность менеджера по работе с персоналом в туристическую фирму «Бон-Вояж» оформите приказ по личному составу о приеме на работу (по унифицированной форме Т-1). Составьте и оформите заявление о переводе на другую работу, в котором укажите структурное подразделение, должность, при необходимости – особенности в работе (неполный рабочий день, почасовая оплата). На основании заявления составьте приказ по унифицированной форме Т № 5.
ОПК-5.3	Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности	1. Понятие оргтехники. 2. Классификационные группы средств оргтехники и их характеристика. 3. Внутриофисная транспортировка документов. 4. Внеофисная транспортировка документов. 5. Подготовка текстовых и табличных документов. 6. Основные технологии микрофильмирования. 7. Создание «электронного офиса». 8. Перспективы развития средств оргтехники
<b>Аналитическая обработка данных для выполнения ВКР</b>		
ОПК-5.1	Использует знания о	При выполнении ВКР студент должен продемонстрировать знания и умения:

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач	<p>– самостоятельно ставить творческую задачу, оценивать ее актуальность и социальную значимость;</p> <p>– выдвигать научную (рабочую) гипотезу;</p> <p>– собирать и обрабатывать информацию по теме выпускной квалификационной работы;</p> <p>– изучать и критически анализировать полученные материалы;</p> <p>– глубоко и всесторонне исследовать выявленную проблему;</p> <p>– вырабатывать, описывать и профессионально аргументировать свой вариант решения рассматриваемой проблемы (свою творческую позицию);</p> <p>– формулировать логически обоснованные выводы, предложения, рекомендации по внедрению полученных результатов в практику.</p> <p>ВКР может и, должна представлять собой дальнейшее развитие и углубление ранее выполненных курсовых работ (проектов), в которых, как правило, рассматриваются более узкие вопросы и решение которых носит преимущественно учебно-познавательный характер, с элементами научного исследования.</p>
ОПК-5.2	Владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<p>Составление программы исследования - это изложение и обоснование логики и методов научного исследования.</p> <p>Программа исследования включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• формулировку и обоснование научной проблемы;</li> <li>• определение цели и задач;</li> <li>• указание объекта и предмета исследования;</li> <li>• логический анализ основных понятий на основе структурно-семантического анализа темы;</li> <li>• определение обследуемой совокупности объектов;</li> <li>• выбор методов и разработку методики сбора и обработки исходной информации.</li> </ul> <p>Сбор исходных эмпирических данных, обработка и анализ полученной информации определяются программой конкретного исследования. Подготовку и оформление текстовой части, графического материала ВКР, презентации к защите осуществляют в соответствии с требованиями разделов настоящих материалов.</p>
ОПК-5.3	Способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать	<p>При защите выпускных квалификационных работ, использовать информационные технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</p> <p>Информационные технологии – это совокупность методов, способов, приемов и средств обработки документированной информации, включая прикладные программные средства и регламентированный порядок их применения.</p> <p>При подготовке использовать следующие информационные технологии:</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	корпоративные информационные системы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– предэкзаменационное консультирование с применением слайд-презентаций;</li> <li>– электронный курс лекций в рамках предэкзаменационного консультирования;</li> <li>– демонстрация графических объектов, видео- и аудиоматериалов;</li> </ul> <p>Офисные программы: Windows, Microsoft Office 2007, Adobe Reader 11.0;          Специализированные программы: Microsoft Project 2007, Media Player Classic;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– программно-аппаратный комплекс для проверки текстовых документов на наличие заимствований из открытых источников интернет «Антиплагиат» или аналоги перечисленных программ со схожим функционалом.</li> </ul>
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>ПК-1 – Способен осуществлять информационно-аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления человеческими ресурсами</b>		
<b>Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации</b>		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Используя все известные Вам способы поиска информации в сети Интернет построить</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) каталог сайтов;</li> <li>б) каталог порталов, которые можно использовать при решении задач управления персоналом.</li> </ul> <p>Сделать описание найденных сайтов и порталов в виде таблицы.</p> <p>2. Используя демонстрационную версию программы «БОСС Кадровик»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) перечислить функциональные возможности системы;</li> <li>б) перечислить кадровые процессы, автоматизировать которые позволяет данный программный продукт;</li> <li>в) в какой мере данная автоматизированная система позволяет анализировать кадровые процессы в организации, оценка каких показателей производится с помощью данной системы.</li> </ul> <p>Самостоятельное практическое задание: сравнить функциональные возможности программ БОСС Кадровик и 1С: Управление персоналом 8.0. Сделать соответствующие выводы. По результатам работы написать эссе. Оформить в соответствии с требованиями к письменным работам по специальности «Управление персоналом»</p>
ПК-1.2	Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Зайти на сайты известных фирм-производителей программного обеспечения (см. таблицу).</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты	<div data-bbox="974 236 1968 1007" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oracle Applications (Oracle) - <a href="http://www.oracle.ru">www.oracle.ru</a></li> <li>• Baan IV (Baan) - <a href="http://www.baan.ru">www.baan.ru</a></li> <li>• iRenaissance* (ROSS Systems) - <a href="http://www.rossinc.com">www.rossinc.com</a></li> <li>• SyteLine (SYMIX) - <a href="http://www.frontstep.ru">www.frontstep.ru</a></li> <li>• Axapta (Damgaard Data Int.) - <a href="http://www.damgaard.ru">www.damgaard.ru</a></li> <li>• MFG/PRO* (QAD) - <a href="http://www.qad.com">www.qad.com</a></li> <li>• ПАРУС (Корпорация "Парус") - <a href="http://www.parus.ru">www.parus.ru</a></li> <li>• Галактика (Корпорация "Галактика") - <a href="http://www.galaktika.ru">www.galaktika.ru</a></li> <li>• БОСС-Корпорация (Компания "АйТи") - <a href="http://www.it.ru">www.it.ru</a></li> <li>• 1С:Производство (Компания 1С) - <a href="http://www.1c.ru">www.1c.ru</a></li> <li>• Interact Commerce Corporation - <a href="http://www.saleslogix.com">www.saleslogix.com</a></li> <li>• Nortel Networks - <a href="http://www.clarify.com">www.clarify.com</a>, <a href="http://www.nortelnetworks.com">www.nortelnetworks.com</a></li> <li>• Oncontact Software - <a href="http://www.oncontact.com">www.oncontact.com</a></li> <li>• ONYX Software - <a href="http://www.onyx.com">www.onyx.com</a></li> <li>• PeopleSoft, Inc. - <a href="http://www.peoplesoft.com">www.peoplesoft.com</a></li> <li>• Pivotal Corporation - <a href="http://www.pivotal.com">www.pivotal.com</a></li> <li>• Point Information Systems - <a href="http://www.pointinfo.com">www.pointinfo.com</a></li> <li>• Remedy Corporation - <a href="http://www.remedy.com">www.remedy.com</a></li> <li>• SAP AG - <a href="http://www.sap.com">www.sap.com</a></li> <li>• Siebel System, Inc. - <a href="http://www.siebel.com">www.siebel.com</a></li> <li>• Staffware - <a href="http://www.staffware.com">www.staffware.com</a></li> <li>• update.com Software AG - <a href="http://www.update-marketing.com">www.update-marketing.com</a></li> <li>• Worldtrak Corporation - <a href="http://www.worldtrak.com">www.worldtrak.com</a></li> <li>• YOUcentric, Inc. - <a href="http://www.youcentric.com">www.youcentric.com</a></li> </ul> </div> <p data-bbox="1010 1011 2141 1267">2. Выбрать описание программного обеспечения по следующему направлению (по выбору): Программные продукты для автоматизации управления персоналом; Системы электронного документооборота в организации; Системы защиты данных в организации; Отраслевые решения для управления конкретными организациями Экспертные системы в управлении организациями; Программное обеспечение анализа управленческой информации и подготовки управленческого решения;</p>
<b>Психология управления</b>		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	<p data-bbox="822 1310 1171 1342"><b>Теоретические вопросы</b></p> <ol data-bbox="822 1347 2024 1525" style="list-style-type: none"> <li>1. Что входит в понятие «Интеллектуальная собственность»?</li> <li>2. Назовите факторы, существенным образом влияющие на организацию личного труда руководителя?</li> <li>3. Что представляет собой система кадрового менеджмента служебного учреждения?</li> <li>4. В чем состоит сущность нематериального стимулирования работников учреждения?</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>5. Формирование системы управления персоналом.  6. Анализ и нормирование труда персонала кадровой службы.  7. Формирование инновационно-кадровой политики.  8. Маркетинговые исследования в области персонала.  9. Методика разработки профессиограмм.  10. Порядок разработки Положений о подразделениях и Должностных инструкций.  11. Разработка Положения об организации работы по отбору кандидатов в фирму.</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>1. Проведите анализ методики «Эффективный отбор и найм торговых представителей» (может быть рекомендовано для других вакансий).  2. Какие приемы убеждающей коммуникации можно использовать в ситуации, когда по уважительной причине необходимо отпроситься у руководителя с работы?  3. Подберите приемы ассертивного отказа на просьбу коллеги взять часть его работы на себя.  4. Вспомните ситуацию недавнего спора с партнером. Проанализируйте, какие факторы влияли на течение спора</p>
ПК-1.2	Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты	<p>1. Подготовьте эссе на тему «Необходимость применения психологических законов управления в учреждениях социальной защиты населения».  2. Составьте схему «Психологические критерии оценки эффективности управления деятельностью социальной организацией»</p>
<b>Система внутреннего контроля управления персоналом</b>		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	<p>Примерные практические задания:</p> <p>1. Проанализируйте организационную структуру службы управления персоналом компании ОАО «РАТИМИР», установите организационно-функциональные связи. В связи с реструктуризацией предприятия вам необходимо оптимизировать структуру, штатный состав и численность службы на 15%. Предложите свой вариант новой структуры</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p style="text-align: center;"><b>СТРУКТУРА СЛУЖБЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ</b></p> <p style="text-align: center;">Заместитель генерального директора по управлению персоналом</p> <p>Медицинский   Отдел охраны   Начальник отдела управления кадрами и трудовыми   Бюро пропусков   Спецалист ГО</p> <p><b>Группа изучения и оценки кадров</b>    Менеджер по персоналу - 1 ед.    Психолог - 1 ед.  <b>Основные обязанности:</b>    - определение потребности в персонале;    - проектирование организационной структуры компании;    - участие в разработке штатного расписания;    - оказание организационной и методической помощи отделам по работе с персоналом;    - составление отчетности по движению кадров;    - формирование кадровой политики</p> <p><b>Группа трудовых и дисциплинарных отношений</b>    Вед. инсп. по приему кадров - 3 ед.    Инспектор по кадрам Управления - 1 ед.    Инспектор по кадрам «ДВ Транзит» - 1 ед.  <b>Основные обязанности:</b>    - кадровый учет, проведение вводного инструктажа;    - ведение трудовых книжек, форма Т-2, личных дел;    - оформление и исполнение графика отпусков;    - выдача справок;    - занесение кадровой документации в компьютер;    - медицинское страхование;    - составление приказов о приеме увольнении, перемещении и командировок и др. - ведение</p> <p><b>Группа изучения рынка, планирования и найма рабочей силы</b>    Менеджер по перс. 1 ед.  <b>Основные обязанности:</b>    - определение потребности в кадрах;    - формирование резерва;    - информирование руководства о состоянии работы с кадрами;    - взаимодействие с Центром занятости и кадровыми агентствами;    - анализ и изучение вакансий</p> <p><b>Группа повышения качества трудовой жизни</b>    Менеджер по перс. 1 ед.  <b>Основные обязанности:</b>    - разработка социальных программ и культурных мероприятий (оформление дотаций на дотаций и др.);    - оформление пенс. дел;    - разработка положений коллективного договора, (правила внутреннего трудового распорядка);    - проведение предвечерних микропритий, поощрений и награждений;    - оказание помощи подразделениям в формировании морально-психологического климата в коллективе;    - работа с должностными инструкциями.</p> <p><b>Группа профессиональной подготовки и продвижения кадров</b>    Технолог-наставник - 1 ед.    Методист - 1 ед.  <b>Основные обязанности:</b>    - взаимодействие с вузами;    - разработка программ обучения;    - проведение обучения работников предприятия;    - подготовка руководителей кадров;    - обоснование необходимости проведения тренингов для персонала;    - заключение договоров на обучение с вузами;    - проведение проф. консультаций;    - подготовка работников к аттестации</p>
ПК-1.2	Находит организационно-	<p>2. В вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а вас нет. Как вы поступите в данном случае? Поясните последствия каждого варианта решения</p> <p>а) Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.</p> <p>б) Напишу докладную вышестоящему руководителю с предложением «сократить» эту штатную единицу.</p> <p>в) Предложу ведущему специалисту обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения</p> <p>д) Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.</p> <p><b>Примерные тестовые задания:</b></p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты	<p>Вопрос 1 Выберите элементы системы внутреннего контроля: А) контрольная среда В) контрольный тест С) контроль риска D) оценка рисков</p> <p>Вопрос 2 Ответьте на вопрос: верно/неверно? Система внутреннего контроля — процесс, организованный и осуществляемый представителями собственника, руководством, а также другими сотрудниками аудируемого лица, для того чтобы обеспечить достаточную уверенность в достижении целей с точки зрения надежности финансовой (бухгалтерской) отчетности, эффективности и результативности хозяйственных операций и соответствия деятельности аудируемого лица нормативным правовым актам.</p> <p>Вопрос 3 Ответьте на вопрос: верно/неверно? Контрольная среда – это среда для создания контроля, иницируемая руководством организации</p>
<b>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</b>		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Асбестовому заводу (код ОКВЭД 26.82.1, 11-й класс профессионального риска) установлен тариф страховых взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 1,2%. Работникам завода была начислена заработная плата в сумме 500 000 руб., в том числе: работникам основного производства – 200 000 руб.; работникам вспомогательных производств – 300 000 руб. Рассчитать сумму страховых взносов. Начисленные суммы страховых взносов перечислены в бюджет с расчетного счета. Какие проводки должен сделать бухгалтер завода?</p> <p>2. Сидоров С.В., 1974 г. рождения, работает в ООО «Космос» главным инженером. С января по май 2006 г. его оклад составлял 5 700 руб., с июня по декабрь – 6 100 руб. В марте Сидоров С.В. получил материальную помощь 1 000 руб., в июне – 50% оклада продукцией, рыночная стоимость которой 4 300 руб. На иждивении Сидорова С.В. двое детей 12 и 20 лет, старший – студент дневной формы обучения. Определите сумму налога на доходы физических лиц подлежащую уплате за налоговый период и составьте бухгалтерские проводки</p>
ПК-1.2	Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Бобров В.И., работающий в ООО «Энергосвязь» в цехе основного производства, с января по март получал заработную плату 6500 руб., с апреля по декабрь – 7100 руб. 1 февраля он получил ссуду в организации 25 000 руб. на 6 месяцев из расчета 10% годовых, ставка ЦБ РФ –</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты	16%. На иждивении Боброва В.И. дочь 19 лет, за обучение которой в отчетном году работник заплатил 25 000 руб. В сентябре организация оплатила Боброву В.И. санаторно-курортную путевку за 12 000 руб. Определите сумму налога на доходы физических лиц, подлежащую уплате за налоговый период и составьте бухгалтерские проводки. 2. В 2023 году в ООО «Лод и Ко» числятся 10 работников. Ежемесячный оклад каждого работника – 20 000 руб. Определить общую сумму взносов
<b>Кадровый консалтинг и аудит</b>		
ПК-1.1	Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем, применяет современные персонал-технологии в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание кадрового консалтинга</li> <li>2. Цели, задачи и функции кадрового консалтинга</li> <li>3. Современные направления кадрового консалтинга</li> <li>4. Методы кадрового консалтинга</li> <li>5. Становление и развитие кадрового консалтинга как сферы практической деятельности в России и за рубежом</li> <li>6. Международная классификация консультационных услуг</li> <li>7. Российская классификация консультационных услуг</li> <li>8. Виды консультационных услуг</li> <li>9. Становление и развитие управленческого консалтинга</li> <li>10. Виды управленческого консалтинга</li> <li>11. Консультирование в области общего и стратегического управления организацией</li> <li>12. Консультирование по вопросам повышения производительности и эффективности</li> <li>13. Реструктуризация компаний: общая характеристика феномена</li> <li>14. Виды реструктуризаций организаций: слияния, поглощения, сетевые объединения</li> <li>15. Преобразования организационных структур и связанные с ними кадровые вопросы</li> <li>16. Понятие и содержание аутсорсинга</li> <li>17. Инсорсинг, его назначение</li> <li>18. Кадровое консультирование по подбору персонала</li> <li>19. Кадровое консультирование по мотивации персонала</li> <li>20. Кадровое консультирование по управлению персоналом в условиях кризиса предприятия</li> <li>21. Основные технологии кадрового консалтинга: реинжиниринг бизнес-процессов, бенчмаркинг, концепция «Шесть сигм», метод Mc Kinsey, метод всеобщего управления качеством</li> <li>22. Основные этапы кадрового консультирования: подготовка к консультированию,</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>диагностика проблемы, планирование действий, внедрение изменений</p> <p>23. Кадровый аудит: понятие и сущность</p> <p>24. Основные технологии и методы кадрового аудита</p> <p>25. Опыт кадрового аудирования в России и за рубежом</p> <p>26. Правовые основы аудиторской деятельности</p> <p>27. Понятие обязательного аудита</p> <p>28. Процедура аттестации auditors</p> <p>29. Лицензирование аудиторской деятельности</p> <p>30. Стандарты аудиторской деятельности</p> <p>31. Виды аудиторских услуг</p> <p>32. Управленческий аудит</p> <p>33. Сопутствующие виды аудиторских услуг</p> <p>34. Аудиторская проверка</p> <p>35. Аудиторские доказательства</p> <p>36. Аудиторская выборка</p> <p>37. Аудиторское заключение</p> <p>38. Контроль качества аудита</p> <p>39. Аудит персонала в системе управления персоналом организации</p> <p>40. Аудит рабочих мест</p> <p>41. Аудит найма</p> <p>42. Аудит увольнений</p> <p>43. Аудит заработной платы</p> <p>44. Аудит условий и безопасности труда</p> <p>45. Аудит служб управления персоналом</p> <p>43. Методические рекомендации по организации СРС</p>
ПК-1.2	<p>Находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения в сфере управления персоналом, разрабатывает алгоритмы их реализации и несет ответственность за их результаты</p>	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Управленческое консультирование предполагает:</p> <p>а) оказание интенсивной профессиональной помощи на временной основе;</p> <p>б) постоянное сотрудничество с клиентом;</p> <p>в) аудит деятельности клиента;</p> <p>г) управление клиентом</p> <p>2. К консалтингу следует относиться:</p> <p>а) как к искусству;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>б) как к науке;  в) как к ремеслу;  г) как к помощи, оказываемой профессионалами.</p> <p>3. Могут ли консультанты или другие сотрудники консультационной компании приобретать акции компаний, которые являлись их клиентами?  а) да;  б) нет;  в) возможно;  г) иногда.</p> <p>4. Под «смежными» по отношению к услугам по управленческому консультированию понимают услуги:  а) предоставляемые фирмами-конкурентами, отличные от услуг данной консультационной компании;  б) граница между которыми и услугами по управленческому консультированию размыта и нельзя точно установить, относятся эти услуги к управленческим или нет;  в) по сопровождению деятельности компании-клиента после оказания услуг по управленческому консультированию;  г) оказываемые перед началом реализации консультационного проекта.</p> <p>5. Консультационные услуги оказываются в следующих формах:  а) разовые консультации, отчеты, обзоры;  б) отчеты, репрезентации, проекты; в) справки, проекты, программы;  г) разовые консультации, проекты, обзоры.</p> <p>6. Предметом консультирования являются:  а) Экономика.  б) Управление.  в) Экономика и управление.  г) Методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур.</p> <p>7. Внешние консультанты – это:  а) Независимые консультационные фирмы или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиентам на основе соответствующего договора.  б) Специалисты по экономике и управлению, занятые в штате той или иной организации.  в) Ни один из ответов не является верным.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>8. Что представляют собой экспертное, процессное и обучающее консультирование?</p> <p>а) Предмет консультирования.</p> <p>б) Цель консультирования.</p> <p>в) Виды консультирования.</p> <p>9. Основным недостатком внутреннего консультирования является:</p> <p>а) Консультанты не имеют опыта работы в других организациях.</p> <p>б) Наличие слишком большого объема информации о внутренних процессах организации.</p> <p>в) Подчинение внутренних консультантов внешним.</p> <p>10. К методам обеспечения взаимодействия с клиентом во время процессного консультирования относятся:</p> <p>а) Организационная диагностика.</p> <p>б) Организационная культура.</p> <p>в) Организационные интервенции.</p> <p>11. К методам обучающего консультирования относятся:</p> <p>а) Метод SWOT-анализа.</p> <p>б) Проведение деловых имитационных игр, тренингов, ситуационных кейсов для сотрудников компании-клиента.</p> <p>в) Рекламная кампания по распространению учебной литературы по менеджменту, экономике и маркетингу среди сотрудников компании-клиента.</p> <p>12. Обучающее консультирование предполагает:</p> <p>а) Обучение сотрудников компании-клиента новым методам работы в изменившихся условиях функционирования организации.</p> <p>б) Обучение сотрудников компании-клиента методам консультирования, ознакомление их с основными методиками работы с себе подобными.</p> <p>в) Написание консультантом серии учебных пособий на примере компании-клиента.</p> <p>13. Консалтинг</p> <p>А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента.</p> <p>Б) вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента</p> <p>В) ограниченный во времени целенаправленный комплекс мероприятий, предпринимаемый консультантом на установленных договором условиях, для разрешения</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>проблем клиента.</p> <p>Г) решение совокупности проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности</p> <p>14. На какой стадии консультационного проекта осуществляется диагностика?</p> <p>А) предконтрактная</p> <p>Б) контрактная</p> <p>В) послеконтрактная</p> <p>Г) на предконтрактной и контрактной</p> <p>15. Для управленческого консультирования НЕ характерно</p> <p>А) недопущение участия персонала организации-клиента в процессе диагностики и принятия решения</p> <p>Б) профессиональная помощь руководящим работникам</p> <p>В) независимость службы консультирования — никто не может влиять на консультанта по управлению, используя свою власть</p> <p>Г) совещательная служба, ибо задача управленческого консультирования – дать правильный совет нужному лицу в нужное время, а клиенты должны уметь принять совет и реализовать его</p> <p>16. Деловые услуги</p> <p>А) совет, рекомендация, анализ, оценка, прогноз, справка и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента</p> <p>Б) услуги по консультированию клиента в области управления бизнесом</p> <p>В) вид деятельности, осуществляющий макро- и микроэкономическое регулирование и поддержание оптимальных пропорций экономики</p> <p>Г) совместная деятельность клиента и профессиональных бизнес-консультантов по вопросам развития бизнес-единиц</p> <p>17. Для предконтрактной стадии консультирования НЕ свойственно</p> <p>А) определение наличия проблемы и её сути</p> <p>Б) диагностика предприятия на предмет выявления скрытых проблем В составление технического задания</p> <p>Г) заключение контракта</p> <p>18. Документ, в котором определены наиболее важные положения будущего консультационного проекта и желаемый результат</p> <p>А) приглашение организации (потенциального клиента) к участию в проекте (в конкурсе)</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Б) техническое задание  В) консультационное предложение консалтинговой фирмы клиенту  Г) договор на оказание консультационных услуг</p> <p>19. В случаях, когда программа работ ясна еще до подписания договора и имеет целью обеспечить плавный и безболезненный процесс внедрения с учетом существующего положения, заключается</p> <p>А) абонементный договор  Б) договор на разовую консультацию  В) договор на составление проекта  Г) договор по внедрению</p> <p>20. В условиях сопротивления персонала организации-клиента изменениям консультанту часто приходится играть роль</p> <p>22 А посредника  Б) стратега  В) инструктора  Г) пропагандиста</p> <p>21. В рамках проектной модели консультирования клиент участвует</p> <p>А) на всех этапах  Б) на этапе определения проблемы  В) на этапе разработки рекомендаций</p>

**ПК-2 – Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации**

**Документационное обеспечение кадровой работы**

ПК-2.1	<p>Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)</p>	<p><b>Индивидуальное задание №2 «Локальный нормативный акт организации»</b></p> <p>Суть задания состоит в составлении организационно-правового документа, отсутствие которого выявлено в результате аудита кадровой документации. в документе будут отражены требования и правила одной из функций управления персоналом, правила документирования информации в организации по данному направлению (в приложении обязательно наличие форм документов, необходимых для документирования информации по данному направлению деятельности кадровой службы).</p> <p>Документы, которые могут быть разработаны для организации: Положение об оплате труда и материальном стимулировании, Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, График сменности, Положение об аттестации, Положение о премировании.</p>
ПК-2.2	<p>Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического</p>	<p><b>Индивидуальное задание №1 «Аудит кадровой документации конкретной организации»</b></p> <p>Студент удостоверяется в наличии обязательных кадровых документов в организации: правила внутреннего трудового распорядка, положение о защите персональных данных работников,</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	управления человеческими ресурсами организации	инструкции по охране труда, трудовые договоры, штатное расписание, график отпусков, приказы по основной деятельности, приказы по личному составу (прием, перевод, предоставление отпуска, увольнение, направление в командировку, поощрение работника), личная карточка № Т-2, табель учета рабочего времени, журнал учета прохождения инструктажа по охране труда, журнал учета мероприятий по контролю, должностные инструкции. Составляется отчет по результатам аудирования кадровой документации.
ПК-2.3	Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оперативное хранение личных дел.</li> <li>2. Документирование учета и отчетности по кадрам.</li> <li>3. Защита персональных данных в кадровой службе</li> <li>4. Размещение и организация работы кадровой службы.</li> <li>5. Компьютерные средства подготовки документов.</li> <li>6. Композиционная структура текста документов.</li> <li>7. Основные этапы компьютерной подготовки текстовых компонентов документов.</li> <li>8. Подготовка таблиц в документах.</li> <li>9. Технические средства офисной деятельности.</li> <li>10. Критерии выбора офисной техники.</li> </ol>
		11.
<b>Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала в организациях</b>		
ПК-2.1	Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)	<p><b>Перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. В каком формате обучения используются технологии размещения информации (изображения, видео, текста, графики) поверх экрана любого устройства?</li> <li>14. Какой метод предполагает обучение небольшими порциями за короткое время, как правило, доступное через мобильное устройство или Интернет-ресурс?</li> <li>15. Назовите цель и перечислите основные этапы внедрения профессиональных стандартов.</li> <li>16. Какой метод наиболее оптимален для отработки практических профессиональных навыков?</li> <li>17. Какой метод обучения предполагает наблюдение сотрудника за работой коллег с лучшими и худшими результатами?</li> <li>18. Какой метод обучения предполагает, что два человека работают вместе как единое целое, чтобы контролировать и помогать друг другу?</li> <li>19. Назовите систему подтверждения личности и результатов прохождения онлайн-экзаменов и тестов.</li> <li>20. Опишите стили лидерства, которые эффективны при работе с сотрудниками разных уровней развития.</li> <li>21. Назовите и охарактеризуйте этапы повышения квалификации в формате Talent Development.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>22. Какой метод обучения позволяет обучающемуся достичь конкретной жизненной или профессиональной цели?</p> <p>23. Для какого поколения сотрудников важна возможность постоянного личного и профессионального развития?</p> <p>24. Что является ошибочным в организации обучения с целью переподготовки или повышения квалификации?</p>
ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Обучение, которое необходимо из-за изменений на рынке труда, изменения специальности, трудовых способностей работника это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. переподготовка</li> <li>– б. повышение квалификации</li> <li>– с. профессиональная подготовка</li> <li>– d. производственное обучение</li> </ul> <p>2. Обучение, связанное с изменением характера и содержания труда специалистов определенной должности, устареванием знаний это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. повышение квалификации</li> <li>– б. профессиональная подготовка</li> <li>– с. производственное обучение</li> <li>– d. переподготовка</li> </ul> <p>3. Через несколько лет после получения профессионального образования уровень подготовки специалиста постепенно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. возрастает</li> <li>– б. понижается</li> <li>– с. остается неизменным</li> <li>– d. становится узкоспециализированным</li> </ul> <p>4. Высокая мотивация и стремление действовать характеризует сотрудников следующих уровней развития:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. 1 уровня</li> <li>– б. 1 и 2 уровня</li> <li>– с. 3 уровня</li> <li>– d. 1 и 3 уровня</li> </ul> <p>5. Для принятия решения о необходимости переподготовки и повышения квалификации персонала организации используется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. маркетинговый анализ рынка</li> <li>– б. анализ конкурентной среды организации</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– с. наставническая работа</li> <li>– d. матрица анализа навыков и компетенций сотрудников</li> </ul> <p>6. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. кейсы</li> <li>– b. деловые игры</li> <li>– с. самостоятельное обучение</li> <li>– d. ротация</li> </ul> <p>7. Одна из форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации вне рабочего места:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. инструктаж</li> <li>– b. наставничество</li> <li>– с. самостоятельное обучение</li> <li>– d. ротация</li> </ul> <p>8. В тех сферах деятельности, где практический опыт играет исключительную роль в переподготовке и повышении квалификации специалистов широко распространен один из методов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. инструктаж</li> <li>– b. ученичество и наставничество</li> <li>– с. стажировка</li> <li>– d. ротация</li> </ul> <p>9. Анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций предполагает следующий метод обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– а. кейсы</li> <li>– b. деловые игры</li> <li>– с. обучение на рабочем месте</li> <li>– d. наставничество</li> </ul> <p>10. Метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых качеств это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– инструктаж</li> <li>– деловые игры</li> <li>– ученичество</li> <li>– d. ротация</li> </ul>
ПК-2.3	Организует администрирование процессов операционного и	<b>Темы зачетных работ</b> 1. Коучинг как инструмент развития топ-менеджеров.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	2. Менторинг и наставничество как технологии развития персонала. 3. Обучение действием как технология развития менеджеров. 4. Планирование и бюджетирование обучения персонала. 5. Организация обучения персонала. 6. Построение системы обучения и развития персонала. 7. Компетентностный подход в обучении персонала. 8. Управление талантами в российских и зарубежных организациях. 9. Построение системы управления талантами в организации. 10. Подготовка управленческих кадров организации. 11. Вебинары как инновационное средство обучения персонала.. 12. Человекоцентрированный подход в обучении персонала

**Система внутреннего контроля управления персоналом**

ПК-2.1	Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Характеристика японского и американского подходов к управлению персоналом приведены в таблице 1.1.</p> <p>Постановка задачи. В чём заключается специфика российского подхода к управлению персоналом? Опишите основные черты такого подхода, используя критерии приведённые в таблице.</p> <table border="1" data-bbox="822 869 2136 1401"> <thead> <tr> <th data-bbox="822 869 1234 949">Критерии организации работы</th> <th data-bbox="1234 869 1709 949">Японский подход</th> <th data-bbox="1709 869 2136 949">Американский подход</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="822 949 1234 994">Основа организации</td> <td data-bbox="1234 949 1709 994">Гармония</td> <td data-bbox="1709 949 2136 994">Эффективность</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 994 1234 1074">Отношение к работе</td> <td data-bbox="1234 994 1709 1074">Главное – выполнение обязанностей</td> <td data-bbox="1709 994 2136 1074">Главное – реализация заданий</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1074 1234 1118">Конкуренция</td> <td data-bbox="1234 1074 1709 1118">Практически нет</td> <td data-bbox="1709 1074 2136 1118">Сильная</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1118 1234 1163">Гарантии для работника</td> <td data-bbox="1234 1118 1709 1163">Высокие, пожизненный наём</td> <td data-bbox="1709 1118 2136 1163">Низкие</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1163 1234 1208">Принятие решений</td> <td data-bbox="1234 1163 1709 1208">Снизу вверх</td> <td data-bbox="1709 1163 2136 1208">Сверху вниз</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1208 1234 1252">Делегирование власти</td> <td data-bbox="1234 1208 1709 1252">В редких случаях</td> <td data-bbox="1709 1208 2136 1252">Распространено</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1252 1234 1332">Отношение с подчинёнными</td> <td data-bbox="1234 1252 1709 1332">Семейные</td> <td data-bbox="1709 1252 2136 1332">Формальные</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1332 1234 1377">Метод найма</td> <td data-bbox="1234 1332 1709 1377">После окончания учёбы</td> <td data-bbox="1709 1332 2136 1377">По деловым качествам</td> </tr> <tr> <td data-bbox="822 1377 1234 1401">Оплата труда</td> <td data-bbox="1234 1377 1709 1401">В зависимости от стажа</td> <td data-bbox="1709 1377 2136 1401">В зависимости от результата</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Руководитель отдела продаж компании «Логика», занимающейся реализацией компьютерных программ, только что получил прогноз объёма продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 25 млрд. руб.</p>	Критерии организации работы	Японский подход	Американский подход	Основа организации	Гармония	Эффективность	Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий	Конкуренция	Практически нет	Сильная	Гарантии для работника	Высокие, пожизненный наём	Низкие	Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз	Делегирование власти	В редких случаях	Распространено	Отношение с подчинёнными	Семейные	Формальные	Метод найма	После окончания учёбы	По деловым качествам	Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результата
Критерии организации работы	Японский подход	Американский подход																														
Основа организации	Гармония	Эффективность																														
Отношение к работе	Главное – выполнение обязанностей	Главное – реализация заданий																														
Конкуренция	Практически нет	Сильная																														
Гарантии для работника	Высокие, пожизненный наём	Низкие																														
Принятие решений	Снизу вверх	Сверху вниз																														
Делегирование власти	В редких случаях	Распространено																														
Отношение с подчинёнными	Семейные	Формальные																														
Метод найма	После окончания учёбы	По деловым качествам																														
Оплата труда	В зависимости от стажа	В зависимости от результата																														

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Увеличение ожидается за счёт десятипроцентного расширения существующего направления – продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счёт реализации программ, созданных для массового рынка. В отделе продаж «Логики» работают 7 коммерческих агентов, 3 ассистента и 1 секретарь. Каждый агент осуществляет продажи на закрепленной за ним территории, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведёт общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое образование, однако не являются программистами. За текущий год объём реализации «Логики» вырос на 30%, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 2 агента и 1 ассистента.</p> <p>Вопросы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год.</li> <li>2. Подготовьте план подбора персонала</li> </ol>
ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации	<p><b>Примерные тестовые задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие пункты из перечисленных ниже относятся к материальным стимулам <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) служебный автомобиль</li> <li>– Б) награды, вручаемые публично</li> <li>– В) продвижение по службе</li> <li>– Г) грамоты</li> </ul> </li> <li>2. Какие пункты из перечисленных относятся к моральным стимулам <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) медицинское страхование</li> <li>– Б) уважение окружающих</li> <li>– В) премии</li> <li>– Г) маржа за контракт</li> </ul> </li> <li>3. Побуждение человека к определённому поведению убеждением и внушением <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) стимулирование</li> <li>– Б) принудительная мотивация</li> <li>– В) нормативная мотивация</li> <li>– Г) компенсация</li> </ul> </li> <li>4. Использование власти и угрозы удовлетворение потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) принудительная мотивация</li> <li>– Б) воздействие с помощью распределяемых благ</li> <li>– В) стимулирование</li> <li>– Г) влияние на самореализацию личности</li> </ul> </li> </ol>
ПК-2.3	Организует администрирование	<b>Примерные практические задания:</b>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	1.Подготовьте доклад о мониторинге СВК персонала. Подготовьте презентацию (6-10) слайдов, продемонстрируйте суть, механизм, регламент. 2.Подготовьте регламент мониторинга СВК персонала. Опишите цели и задачи, функции и распределение обязанностей
<b>Социально-трудовая адаптация персонала</b>		
ПК-2.1	Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Понятие адаптации</li> <li>13. Цели программы адаптации</li> <li>14. Классификации явления адаптации</li> <li>15. Этапы адаптации</li> <li>16. Методы адаптации</li> <li>17. Испытательный срок</li> <li>18. Адаптация молодых специалистов</li> <li>19. Программа введения в должность</li> <li>20. Наставничество и консультирование</li> <li>21. Развитие человеческих ресурсов</li> <li>22. Оценка успешности прохождения адаптации</li> <li>23. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации</li> <li>24. Профорентация и адаптация</li> <li>25. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</li> <li>26. Процессы профорентации и адаптации</li> <li>27. Виды профорентации и адаптации работников</li> <li>28. Сущность и виды профорентации и адаптации</li> <li>29. Профессиональная и организационная адаптация персонала</li> <li>30. Цели и задачи управления профорентацией и адаптацией.</li> <li>31. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции</li> <li>32. Структура ценностей ориентации молодых работников.</li> <li>33. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации.</li> <li>34. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.</li> <li>35. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		36. Методы проведения аттестации. 37. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 38. Анализ результатов аттестации, план мероприятий
ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации	<p><b>Примерные семинарские задания для зачета</b>  <i>Семинарское занятие тема 1. Профессиональная и организационная адаптация персонала.</i></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности процесса адаптации в современных организациях.</li> <li>2. Виды, формы и методы адаптации.</li> <li>3. Особенности оценки и мотивации персонала на этапе адаптации.</li> <li>4. Условия, влияющие на успешность процесса адаптации.</li> <li>5. Юридические аспекты адаптации.</li> </ol> <p><i>Практикум:</i> разработка программы адаптации для конкретной организации.</p> <p><i>Семинарское занятие тема 2. Профорентация и адаптация</i>            Цель – описать процессы профорентации и адаптации.            Задачи:            - перечислить виды профорентации и адаптации работников;            - охарактеризовать информацию об адаптации новых сотрудников.</p> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и виды профорентации и адаптации. Цели и задачи управления профорентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции.</li> <li>2. Информация о профорентации и адаптации работников предприятия и ее обработка. Структура ценностей ориентации молодых работников.</li> <li>3. Карьера как система.</li> </ol> <p>Выводы:            - перечислены виды профорентации и адаптации работников;            - охарактеризована информация об адаптации новых сотрудников.</p> <p><i>Семинарское занятие б.</i></p> <p><b>СИТУАЦИЯ</b>            Дополните приведенные ниже методы удовлетворения потребностей высших уровней современными методами обогащения характера и содержания труда, а также методами привлечения работников к процессу подготовки и принятия управленческих решений. Укажите резервы повышения эффективности труда в этой области и причины, затрудняющие</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>применение этих методов в России в различных организационных структурах.  Методы удовлетворения потребностей высших уровней  Социальные потребности:</p>
ПК-2.3	<p>Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения</p>	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p><i>Какие из приведенных ниже высказываний можно считать задачами профориентации?</i></p> <p>а) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;</p> <p>б) создание условий для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в организации;</p> <p>в) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников занимаемой ими должности;</p> <p>г) определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.</p> <p><i>Адаптация — это...</i></p> <p>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.</p> <p><i>Исследования показывают, что более половины рассмотренных организаций</i></p>
<p><b>Технологии тайм-менеджмента в управлении персоналом</b></p>		
ПК-2.1	<p>Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)</p>	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тайм-менеджмент как система.</li> <li>2. Суть проактивного а реактивного подхода к жизни.</li> <li>3. Что такое SMART-цели и «надцели».</li> <li>4. Что называется поглотителями времени в Тайм-менеджменте?</li> <li>5. Начало хронометража: цели и результаты.</li> <li>6. В чем суть контекстного планирования?</li> <li>7. Инструменты тайм-менеджмента для планирования рабочего дня.</li> <li>8. В чем суть результат-ориентированного планирования?</li> <li>9. Метод структурированного внимания и горизонты планирования.</li> <li>10. Обзор задач в Тайм-менеджменте.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>11. Инструменты создания обзора.</li> <li>12. Древовидные карты как инструменты обзора задач.</li> <li>13. Контрольные списки как инструменты обзора задач.</li> <li>14. Двухмерные графики как инструменты обзора задач.</li> <li>15. Основные способы и методы расстановки приоритетов в Тайм-менеджменте.</li> <li>16. Матрица Эйзенхауэра как инструмент расстановки приоритетов.</li> <li>17. В чем заключается суть метода многокритериальной оценки.</li> <li>18. Как используется принцип Парето при планировании времени на задачи.</li> <li>19. Распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы.</li> <li>20. Работоспособность человека и биоритмы.</li> <li>21. Методы самонастройки для эффективного решения задач.</li> <li>22. «Творческая лень» и мотивация.</li> <li>23. Самомотивация как эффективное решения больших трудоемких задач.</li> <li>24. Решения мелких неприятных задач в Тайм-менеджменте.</li> <li>25. Необходимость корпоративного внедрения Тайм-менеджмента.</li> <li>26. Диагностика и аттестация ТМ - навыков.</li> <li>27. Методика ТМ - аттестации.</li> <li>28. Корпоративные ТМ – стандарты.</li> <li>29. Гибкое и жесткое планирование на MS Outlook.</li> <li>30. Принципы успешного тайм-менеджмента.</li> <li>31. Тактика ведения переговоров.</li> <li>32. Тактика ведения совещаний.</li> <li>33. Тактика ведения презентаций.</li> <li>34. Тактика ведения собеседования.</li> <li>35. Телефонное время.</li> <li>36. Анализ информационных потоков.</li> <li>37. Организация времени на чтение.</li> <li>38. Деловая переписка, правила работы с почтой.</li> <li>39. Тайм-менеджмент офиса.</li> <li>40. Профессионализм менеджера и Тайм-менеджмент.</li> </ul>
ПК-2.2	Разрабатывает планы и технологии	<b>Упражнение 1. Что работает на Вас?</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации</p>	<p>Не имеет значения, насколько неуправляемой выглядит ваша жизнь, – в ней всегда есть что-то, что работает на вас, в дополнение к длинному перечню того, что не работает.</p> <p>Бесконечно важно начать именно с того, что уже работает и дает результаты. Прежде всего, это укрепит вашу уверенность в себе – что, несомненно, хорошо в начале пути. Вы неизбежно обнаружите, что у вас уже есть фундамент, основа – способности для развития навыков планирования и управления временем, даже если в данный момент эти способности «применяются выборочно». Когда вы обнаружите эти способности, вы сможете опираться на них в других областях вашей жизни. Определяя то, что работает, вы сэкономите массу времени и сил, поскольку, очевидно, нет никакой необходимости приводить в порядок то, что и без того в порядке и хорошо работает. Задумайтесь о том, что работает для вас и в вашу пользу. Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения – это поможет вам приступить к анализу. Обдумайте глубоко и тщательно эти вопросы и рассмотрите все аспекты своей жизни – работу, дом, взаимоотношения с людьми, личное развитие и т.д., – отвечая на них.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения по возможности наиболее подробно</i></p> <p>Как бы я ни был занят, я всегда нахожу время для _____</p> <p>Мои цели становятся четко определенными, когда дело касается _____</p> <p>Я точно знаю, сколько времени мне потребуется для _____</p> <p>Я всегда без промедления приступаю к _____</p> <p>Я никогда не опаздываю _____</p> <p>У меня не возникает проблем, когда _____</p> <p>Я безо всяких проблем приступаю к выполнению сложных проектов, когда _____</p> <p>Я всегда занят в перерывах между _____</p> <p>Мне легко сказать нет (кому? в каких ситуациях?) _____</p> <p>Мне легче уложиться в заданные сроки, когда _____</p> <p>Я больше всего счастлив, когда я _____</p> <p>Дела, выполнение которых я легко перепоручаю другим это _____</p> <p>Теперь просмотрите свои ответы и определите, что нового вы можете узнать о себе. Спросите себя, почему выполнение этих конкретных дел и задач у вас хорошо получается. Почему это работает? Вы приступаете к выполнению определенных дел потому, что они вам очень нравятся? Или потому, что вы ловко с ними справляетесь? Или вы поддаетесь внешнему</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>давлению? Все дело в том времени суток, которое вы выбираете для этих задач, или в количестве времени, которое требуется для их выполнения? С какими задачами вы лучше справляетесь – с теми, которые требуют от вас работы в одиночку или с требующими совместной работы с другими людьми? Спросите себя, что именно побуждает вас выполнять эти задачи.</p> <p>Даже если некоторые области вашей жизни, находящиеся под вашим полным контролем, сами по себе кажутся вам незначительными, их анализ может помочь вам выяснить, как решить другие, более серьезные проблемы.</p> <p><b>Упражнение 2. Что не работает?</b></p> <p>Теперь, когда вы увидели, что вы и в самом деле хорошо управляете по меньшей мере частью своего времени, и более-менее поняли почему, пришло время задать себе следующий вопрос: «Что не работает?»</p> <p>Полезно записать свои ответы и посмотреть на всю картину целиком. Очень интересно сравнить ответы на этот вопрос с ответами опросника в разделе «Что работает?». Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения, чтобы приступить к анализу. Не забудьте, отвечая на вопросы, рассмотреть все аспекты своей жизни.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения. Приведите как можно больше примеров</i></p> <p>У меня никогда нет времени на _____</p> <p>Я трачу слишком много времени на _____</p> <p>У меня нет четко определенных целей в отношении _____</p> <p>Я хочу и могу весь день заниматься _____</p> <p>Я всегда недооцениваю время, необходимое для _____</p> <p>Я всегда откладываю начало _____</p> <p>Я часто опаздываю _____</p> <p>Мне трудно сказать «нет» _____</p> <p>Мне трудно закончить _____</p> <p>Ваши ответы на вопрос «Что не работает?» станут для вас перечнем того, что вам нужно исправить. Посмотрите на этот список проблем и сравните его со списком ответов на вопрос «Что работает?». Если вам трудно приступить к выполнению или завершить одни задачи и в то же время вы не испытываете таких проблем с другими, спросите себя, почему это происходит. В некоторых случаях у вас ничего не получается потому, что вам необходимо овладеть определенными навыками, например, научиться не допускать задержек и пауз или точно рассчитывать время, необходимое для выполнения задач. Или вам нужно просто научиться</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		применять навыки, которыми вы овладели в одной сфере жизни, к другим предметам.
ПК-2.3	Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Управление рабочим временем предполагает</p> <p>а) его учет, анализ использования, планирование и контроль б) его учет, анализ использования</p> <p>в) его планирование и контроль</p> <p>2. Система планирования рабочего времени, основанная на «дроблении» глобальной задачи, стоящей перед сотрудником, на задачи, подзадачи и т.д. по шести уровням, – это</p> <p>а) метод «Альпы»</p> <p>б) система Франклина в) принцип Эйзенхауэра</p> <p>3. Соотношение запланированной активности к непредвиденной и спонтанной активности составляет</p> <p>а) 80 : 20</p> <p>б) 60 : 40</p> <p>в) 50 : 50</p> <p>4. Планирование жизненно важных дел на ту часть рабочего дня, на которую приходится пик работоспособности, – это</p> <p>а) принцип Парето</p> <p>б) принцип Эйзенхауэра</p> <p>в) закон Паркинсона</p> <p>5. Передача подчиненному задачи с правом принятия решения и ответственности за ее выполнение, – это</p> <p>а) делегирование б) децентрализация в) поручение</p> <p>6. Максимальное переключение внимания при выполнении трудоемких дел и минимизация его мелких переключений – это</p> <p>а) правило управления работоспособностью</p> <p>б) правило управления вниманием</p> <p>в) принцип Парето</p> <p>7. Хронометраж – это:</p> <p>а) изучение операции путем наблюдения</p> <p>б) измерение затрат рабочего времени на отдельные операции</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>в) изучение всех затрат рабочего времени в течение смены  г) изучение затрат времени на изготовление единицы продукции  д) изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на отдельные элементы</p> <p>8. Хронокарта Гастева А.К. используется при:  а) делегировании  б) анализе использования времени  в) инвентаризации целей  г) в контроле процесса</p> <p>9. Какие существуют виды самоконтроля менеджера?  а) промежуточный и конечный  б) предварительный, функциональный, стоимостной  в) административный, производственный, финансовый  г) формальный и неформальный</p> <p>10. Элементом самоменеджмента является:  а) разработка организационной структуры  б) четкое делегирование полномочий  в) формирование организационной культуры  г) разработка системы экономической мотивации персонала</p>
<b>ПК- 3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации</b>		
<b>Организационная культура</b>		
ПК 3.1	<p>Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации;  организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации</p>	<p><b>Примеры индивидуальных заданий</b>  Задание 1. Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения наличия и уровня лояльности  Задание № 2. Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения уровня ознакомления с ценностями корпоративной культуры</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<b>Решение кейсов</b> Кейс 2. Разработайте модель поведения сотрудников предприятий. Содержание задания: – Охарактеризуйте основные требования к персоналу контактной зоны предприятий. – Составьте схему влияния: профессиональной этики на процесс обслуживания гостя; корпоративной культуры на качество контактных взаимодействий. – Перечислите способы реагирования в конфликтных ситуациях. – Разработайте технологию поведения в конфликтных и нестандартных ситуациях – Представьте сценарии исправления проблемной ситуации
<b>Основы безопасности труда</b>		
ПК 3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации	<p style="text-align: center;"><b>Вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества работника и типологизации личности.</li> <li>2. Профессионально важные и профессионально недопустимые качества личности.</li> <li>3. Типология Майерс-Бриггс (МВТИ).</li> <li>4. Модель «Большая пятерка. Типология характеров К. Леонгарда.</li> <li>5. Социальная типология характеров Э. Фромма. Классификация С.Занина.</li> <li>6. Классификация потенциальных предателей, АРТХАШАСТРА.</li> <li>7. Конфликтные личности. Как выявить опасного сотрудника: по подчерку, с помощью полиграфа.</li> <li>8. Классификация расстройств личности. Как наладить контакт и решать производственные вопросы</li> <li>9. Понятие групп риска. Виды зависимостей.</li> <li>10. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска. Почему возникают зависимости.</li> <li>11. Как же выявить сотрудника, принадлежащего к группе риска?</li> <li>12. Меры, предпринимаемые в отношении сотрудников из групп риска. Основные модели контроля сознания.</li> <li>13. Понятие кадровой безопасности, ее место в системе корпоративной безопасности.</li> <li>14. Задачи и субъекты корпоративной безопасности.</li> <li>15. Понятие мошенничества, треугольник мошенничества.</li> <li>16. Элементы мошенничества. Самооправдание.</li> <li>17. Способы выявления и предотвращения мошенничества.</li> <li>18. Концепция безопасности кадрового развития компании.</li> <li>19. Понятие кадрового риска.</li> <li>20. Классификация кадровых рисков.</li> <li>21. Как измерить уровень риска.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		22. Качественный анализ рисков. 23. Количественный анализ рисков. 24. Методы управления кадровыми рисками. 25. Диверсификация, аутсорсинг, аутстаффинг, страхования. 26. Этапы управления рисками. 27. Сущность контроля персонала. 28. Система контроля. 29. Виды кадрового контроля. 30. Ошибки в системе контроля. 31. Этапы контроля. 32. Контроль персонала при наборе и отборе – сложности и пути решения. 33. Теория недобросовестного найма. 34. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности. 35. Учет рабочего времени, видеонаблюдение, прослушивание телефонных разговоров, контроль доступа и работы компьютера, контроль свободного времени сотрудников. 36. Контроль персонала при увольнении, безопасное увольнение.
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Практическое задание 1</b></p> 1. Найдите в своем поведении и поведении своих знакомых, друзей профессионально недопустимые качества. 2. Определите свой тип личности по всем типологиям. Относитесь ли вы к опасному типу? 3. Попробуйте выявить опасного сотрудника, изучив подчерки нескольких людей. 4. В команде работает человек, который постоянно просит своих коллег о помощи. Что хорошего и что плохого в этой ситуации? 5. Относитесь ли вы или ваши коллеги к какой-либо группе риска? Проанализируйте, с чем связаны ваши зависимости. 6. Проанализируйте современное российское законодательство и ответьте на вопрос: что можно и чего предпринять к сотруднику, страдающему тем или иным видом зависимости <p><b>Практическое задание 2</b></p> 1. Ознакомьтесь с исследованиями Дэна Ариели и найдите проявления обнаруженных им эффектов в работе конкретной организации. 2. Как в организациях используют психологические особенности мотивации персонала и психологические особенности поведения в толпе – приведите примеры. 3. Как построить «быструю компанию» и набрать в нее подходящих сотрудников? 4. Какие страхи испытывают наши сотрудники и как они влияют на работу?

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. Составьте таблицу из двух частей: 1. слухи, которые полезны и поэтому их следует распространять, и 2. слухи, которые никогда распространять не следует.</p> <p>5. Как можно определить человека, который распространяет слухи в компании?</p> <p>6. Предложите несколько провокаций сотрудников, которые повысят эффективность их работы.</p>
<b>Маркетинг рынка труда и бенчмаркинг</b>		
ПК 3.1	<p>Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации</p>	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности и модели рынка труда.</li> <li>2. Понятие, структура трудовых ресурсов.</li> <li>3. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудовые ресурсы».</li> <li>4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.</li> <li>5. Численность населения и проблемы демографии в России.</li> <li>6. Конкурентоспособность работника на рынке труда.</li> <li>7. Движение трудовых ресурсов.</li> <li>8. Миграция трудовых ресурсов и ее виды.</li> <li>9. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</li> <li>10. Экстенсивный и интенсивный тип использования трудовых ресурсов.</li> <li>11. Методы планирования трудовых ресурсов.</li> <li>12. Соотношение понятий «рабочая сила», «персонал», «кадровая политика».</li> <li>13. Результативность трудовых ресурсов.</li> <li>14. Трудовой потенциал человека.</li> <li>15. Структура модели человека в социально-экономических системах.</li> <li>16. Понятие занятости. Принципы занятости.</li> <li>17. Полная, рациональная, эффективная занятость.</li> <li>18. Виды и формы занятости.</li> <li>19. Понятие безработицы. Виды безработицы. Измерение безработицы.</li> <li>20. Сущность и содержание скрытых форм безработицы.</li> <li>21. Структура и задачи службы занятости.</li> <li>22. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы.</li> <li>23. Структуризация и сегментация рынков труда.</li> <li>24. Прогнозирование на рынке труда.</li> <li>25. Дискриминация на рынке труда.</li> <li>26. Государственное регулирование рынка труда и занятости.</li> <li>27. Исторический опыт регулирования рынка труда.</li> <li>28. Механизм реализации государственной политики занятости.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		29. Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы. 30. Сокращение рабочей силы. 31. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. 32. Понятие гарантий и компенсаций. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу. 33. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. 34. Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах.
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Примерные практические задания по темам для зачета</b>  <b>Тема № 1: Рынок труда и занятость. Проблемы занятости населения.</b></p> <p>1.1. Количество работающих равно 180 чел., безработных – 20 чел., взрослых – 400 чел. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• численность рабочей силы;</li> <li>• уровень безработицы;</li> <li>• уровень участия;</li> <li>• долю безработных.</li> </ul> <p>1.2. Уровень безработицы равен 7%, уровень участия – 60%. Определите долю безработных во взрослом населении.</p> <p>1.3. Все население составляет 500 тыс. чел., из них: 120 тыс. чел. – не достигло трудоспособного возраста, 150 тыс. чел. – выбыло из состава рабочей силы, 23 тыс. чел. – безработные, 10 тыс. чел. – заняты неполный рабочий день и ищут работу. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• численность рабочей силы;</li> <li>• уровень безработицы.</li> </ul> <p>1.4. Определите уровень безработицы, используя следующие данные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Население города... 450 тыс. чел.</li> <li>• Дети до 16 лет... 80 тыс. чел.</li> <li>• Пенсионеры... 60 тыс. чел.</li> <li>• Безработные... 13 тыс. чел.</li> <li>• Военнослужащие... 5 тыс. чел.</li> <li>• Работающие пенсионеры... 10 тыс. чел.</li> <li>• Студенты ВУЗов и техникумов... 30 тыс. чел.</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домохозяйки..... 5 тыс. чел.</li> </ul> <p>1.5. Предположим, что в данном году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический – 8%.  Определите величину отставания фактического Y (в %), а также объем Y (в млрд. долл.), потерянный из-за безработицы, если номинальный Y был равен 500 млрд. долл.</p> <p>1.6. Экономические показатели безработицы в стране на 2015 год следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• фрикционная безработица - 3 %,</li> <li>• структурная безработица – 3 %,</li> <li>• циклическая безработица – 10 %.</li> </ul> <p>Объем номинального ВВП составил 27600 ден. ед. при коэффициенте Оукена - 2,5 %.  Определите, каков был бы объем ВВП, если безработица не превысила своего естественного уровня.</p> <p>1.7. Уровень безработицы по состоянию на 2010 год составил 8,3 %. Задача правительства – снизить показатели безработицы до 6 %.  Каким должен быть темп роста фактического ВВП для достижения этой цели?  Коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 2.</p> <p>1.8. В условной экономической системе имеются следующие данные о составе населения на 2015 год:  Численность рабочей силы – 350 млн. чел., безработные – 30 млн. чел., в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 млн. чел. стали безработными в результате банкротства предприятий;</li> <li>• 3 млн. чел. обучаются новой профессии;</li> <li>• 3 млн. чел. уволены в результате сокращения производства;</li> <li>• 5 млн. чел. уволены в результате переориентации предприятия на новые виды деятельности;</li> <li>• 4 млн. чел. не работают, так как имеют маленьких детей и престарелых родителей.</li> </ul> <p>Рассчитайте естественный и фактический уровень безработицы, используя закон Оукена. Определите потери, если номинальный валовой национальный продукт составил 4 млрд. ден. ед.</p> <p>1.9. В США в 2005 г. доля безработных во взрослом населении составляла 4%, а доля</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																														
		<p>экономически активного населения во взрослом населении – 66%.</p> <p>Определите уровень безработицы в данном году. Примерные практические задания по темам для зачета</p> <p>1.10. Численность населения составляет 100 млн. чел., из них: 24 млн. чел. – дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции; 30 млн. чел. – выбыло из состава рабочей силы; 6.9 млн. чел. – безработные; 1 млн. чел. – работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу.</p> <p>Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• численность рабочей силы;</li> <li>• уровень безработицы.</li> </ul> <p>1.11. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости за несколько лет.</p> <table data-bbox="913 746 1568 928" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Год</th> <th>1-й</th> <th>2-й</th> <th>3-й</th> <th>4-й</th> <th>5-й</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Рабочая сила</td> <td>82500</td> <td>84900</td> <td>89100</td> <td>93200</td> <td>95300</td> </tr> <tr> <td>Работающие</td> <td>80700</td> <td>83100</td> <td>85500</td> <td>86200</td> <td>87000</td> </tr> <tr> <td>Безработные</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Уровень безработицы</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Рассчитайте численность безработных и уровень безработицы для каждого года. Данные занесите в таблицу. Как можно объяснить одновременный рост числа занятых и уровня безработицы?</p> <p>1.12. Номинальный <math>Y</math> в некотором году составил 1000 млрд. долл. Естественный уровень безработицы составил в этом же году 6%, а фактический – 8%. Используя закон Оукена, Определите потенциальный <math>Y</math> данного года.</p> <p>Тема № 2: Уровень и качество жизни. Изменение стоимости жизни.</p> <p>2.1. По приведенным в таблице данным рассчитайте индексы Ласпейреса, Пааше и Фишера. Сделайте выводы.</p> <p>Товар Объем производства, шт. Цена, руб./ шт.</p>	Год	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	Рабочая сила	82500	84900	89100	93200	95300	Работающие	80700	83100	85500	86200	87000	Безработные						Уровень безработицы					
Год	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й																											
Рабочая сила	82500	84900	89100	93200	95300																											
Работающие	80700	83100	85500	86200	87000																											
Безработные																																
Уровень безработицы																																

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																																																					
		<p style="text-align: center;">2015 г. 2016 г. 2015 г. 2016 г.</p> <table data-bbox="913 263 1332 331"> <tr> <td>A</td> <td>45</td> <td>70</td> <td>9</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>100</td> <td>90</td> <td>12</td> <td>18</td> </tr> </table> <p>2.2. Заполните таблицу, сделайте выводы.</p> <table data-bbox="913 486 1848 662"> <tr> <td>Год</td> <td>Номинальный Y</td> <td>Дефлятор (в %, 2006=100)</td> <td>Реальный Y</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>1700</td> <td>50</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>2100</td> <td>70</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>3200</td> <td>100</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>4800</td> <td>120</td> <td></td> </tr> </table> <p>2.3. По приведенным ниже данным рассчитайте недостающие показатели и сделайте соответствующие выводы:</p> <table data-bbox="913 813 1736 965"> <tr> <td>Годы</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Номинальный Y (млрд.руб.)</td> <td>240</td> <td></td> <td></td> <td>800</td> <td>1350</td> <td>2240</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Индекс цен (%)</td> <td></td> <td></td> <td>30</td> <td>35</td> <td>50</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Реальный Y (млрд. руб.)</td> <td></td> <td>1200</td> <td>1400</td> <td></td> <td></td> <td>3200</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>2.4. Номинальный Y Великобритании за 2010 год увеличился с 480 млрд. руб. до 600 млрд. руб., а дефлятор Y – со 120 до 150%. Определите, как изменилась величина реального Y страны?</p> <p>2.5. В данном году в Ватикане произведено 22 кг муки и 60 кг яблок. Цена муки – 4 руб./кг, цена яблок – 6 руб./кг. В базовом году цена яблок составляла 5 руб./кг, а цена муки была такой же. Вычислите дефлятор Y.</p> <p>2.6. Данные об объемах продаж и ценах картофеля на двух рынках представлены в таблице. Определите индивидуальный индекс цены картофеля.</p> <table data-bbox="913 1484 1467 1519"> <tr> <td>Рынок</td> <td>Объем продаж, кг</td> <td>Цена, руб./кг</td> </tr> </table>	A	45	70	9	18	B	100	90	12	18	Год	Номинальный Y	Дефлятор (в %, 2006=100)	Реальный Y	2013	1700	50		2014	2100	70		2015	3200	100		2016	4800	120		Годы	1	2	3	4	5				Номинальный Y (млрд.руб.)	240			800	1350	2240			Индекс цен (%)			30	35	50				Реальный Y (млрд. руб.)		1200	1400			3200			Рынок	Объем продаж, кг	Цена, руб./кг
A	45	70	9	18																																																																			
B	100	90	12	18																																																																			
Год	Номинальный Y	Дефлятор (в %, 2006=100)	Реальный Y																																																																				
2013	1700	50																																																																					
2014	2100	70																																																																					
2015	3200	100																																																																					
2016	4800	120																																																																					
Годы	1	2	3	4	5																																																																		
Номинальный Y (млрд.руб.)	240			800	1350	2240																																																																	
Индекс цен (%)			30	35	50																																																																		
Реальный Y (млрд. руб.)		1200	1400			3200																																																																	
Рынок	Объем продаж, кг	Цена, руб./кг																																																																					

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																																																						
		<p style="text-align: center;">2015 г. 2016 г. 2015 г. 2016 г.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Первый</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>10</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Второй</td> <td>80</td> <td>70</td> <td>12</td> <td>14</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания по темам для зачета</b>  <b>Тема № 3: Персонал предприятия на рынке труда</b></p> <p><b>Задача 1.</b> В таблицах представлено изменение общего продукта при найме дополнительных работников и цены продукта на рынке совершенной конкуренции и монополии. По таблицам определите, как изменяется предельный продукт и предельная доходность труда в условиях совершенной конкуренции и в условиях несовершенной конкуренции (монополии). Рассчитайте недостающие показатели, заполните таблицы. Если ставка заработной платы 10дол, сколько работников сможет нанять конкурентная фирма и сколько работников – монополия?</p> <p><i>Решение.</i> Для решения задачи применяем правило спроса на ресурс <math>MRP_L = MRC_L</math> или для конкурентного рынка <math>MRP_L = P_L (= MRC_L)</math>.</p> <p>Рассчитаем и внесем в таблицу 1 и 2 необходимые показатели: предельный продукт <math>MP_L</math>, общий доход <math>TR_L</math>, предельный продукт в денежном выражении <math>MRP_L</math>.</p> <p>Таблица 1. Изменение предельного продукта на рынке совершенной конкуренции</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Кол ичество единиц труда L</th> <th>Об щий продукт труда <math>TP_L</math></th> <th>Преде льный продукт <math>MP_L</math> (кол- во единиц)</th> <th>Цена проду кта P(ден.ед)</th> <th>Общи й доход <math>TR_L = TP_L * P</math></th> <th>Пред ельный продукт в денежном выражении <math>MRP_L</math></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>8</td><td>8</td><td>2</td><td>16</td><td>16</td></tr> <tr><td>2</td><td>15</td><td>7</td><td>2</td><td>30</td><td>14</td></tr> <tr><td>3</td><td>21</td><td>6</td><td>2</td><td>42</td><td>12</td></tr> <tr><td>4</td><td>26</td><td>5</td><td>2</td><td>52</td><td>10</td></tr> <tr><td>5</td><td>30</td><td>4</td><td>2</td><td>60</td><td>8</td></tr> <tr><td>6</td><td>33</td><td>3</td><td>2</td><td>66</td><td>6</td></tr> </tbody> </table> <p>Таблица 2. Изменение предельного продукта на рынке монополии</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Кол ичество единиц</th> <th>Общи й про- дукт</th> <th>Преде льный продукт <math>MP_L</math></th> <th>Цена продукта <math>P_L</math></th> <th>Общи й доход <math>TR_L = TP_L * P</math></th> <th>Преде льный продукт в</th> </tr> </thead> </table>							Первый	40	50	10	15				Второй	80	70	12	14				Кол ичество единиц труда L	Об щий продукт труда $TP_L$	Преде льный продукт $MP_L$ (кол- во единиц)	Цена проду кта P(ден.ед)	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Пред ельный продукт в денежном выражении $MRP_L$	1	8	8	2	16	16	2	15	7	2	30	14	3	21	6	2	42	12	4	26	5	2	52	10	5	30	4	2	60	8	6	33	3	2	66	6	Кол ичество единиц	Общи й про- дукт	Преде льный продукт $MP_L$	Цена продукта $P_L$	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Преде льный продукт в
Первый	40	50	10	15																																																																				
Второй	80	70	12	14																																																																				
Кол ичество единиц труда L	Об щий продукт труда $TP_L$	Преде льный продукт $MP_L$ (кол- во единиц)	Цена проду кта P(ден.ед)	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Пред ельный продукт в денежном выражении $MRP_L$																																																																			
1	8	8	2	16	16																																																																			
2	15	7	2	30	14																																																																			
3	21	6	2	42	12																																																																			
4	26	5	2	52	10																																																																			
5	30	4	2	60	8																																																																			
6	33	3	2	66	6																																																																			
Кол ичество единиц	Общи й про- дукт	Преде льный продукт $MP_L$	Цена продукта $P_L$	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Преде льный продукт в																																																																			
		Кол ичество единиц	Общи й про- дукт	Преде льный продукт $MP_L$	Цена продукта $P_L$	Общи й доход $TR_L = TP_L * P$	Преде льный продукт в																																																																	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства					
		труда L	труда $TP_L$	(кол-во ед-ц)			денежном выражении $MRP_L$
		1	8	8	2,0	16	16
		2	15	7	1,8	27	11
		3	21	6	1,6	33,6	6,6
		4	26	5	1,4	36,4	2,8
		5	30	4	1,2	36	-0,4
		6	33	3	1,0	33	-3
<p>Применяя правило <math>MRP_L = MRC_L</math>, определяем спрос на труд. В условиях чистой конкуренции фирма нанимает 4 работника, ориентируясь на правило <math>MRP_L = P_L (= MRC_L) = 10</math> дол. Монополия, по данным задачи, сможет нанять только 2-х работников, когда <math>MRP_L = 11 &gt; P_L (= MRC_L) = 11</math> дол. По таблице видно, что предельная доходность следующего работника меньше, чем ставка з/платы, значит, что этот работник добавит к прибыли отрицательную величину, прибыль начнет снижаться; поэтому фирма не будет нанимать этого работника. Ниже представлен график, иллюстрирующий правило спроса на ресурс на рынке совершенной конкуренции и на рынке монополии.</p>							

### **Бережливое производство и управление производительностью труда**

ПК 3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить производительность труда рабочих, работающих на предприятии, если известно, что объем товарной продукции составляет 2950 тысяч д.ед., а численность рабочих равна 58 человек.</li> <li>2. Трудоемкость изделия снизилась на 15%. Определить, как изменится производительность труда.</li> <li>3. В результате внедрения технологии бережливого производства нормы времени рабочих в компании-производителе газированных напитков были снижены на 11%. Определите, насколько должна повыситься производительность труда персонала.</li> <li>4. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2014 году составил 4,0 %, а в 2015 году запланирован на уровне 3% в (%)</li> <li>5. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.</li> <li>6. Понятие производительности труда</li> <li>7. Показатели производительности труда</li> </ol>
--------	---	---

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>8. Методы измерения производительности труда  9. Факторы роста производительности труда  10. Что выясняют в процессе анализа производительности труда?  11. Назовите резервы и причины роста производительности труда, выявляемые в процессе анализа.  12. Объясните с помощью примеров, каким образом воздействуют на производительность труда изменения в распределении ресурсов.  13. Каковы резервы повышения производительности труда в России?  14. Какова роль производительности труда в экономическом росте?</p>
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<p><i>Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)</i></p> <p>а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;  б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;  в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.</p> <p><i>Производительность труда не характеризует:</i></p> <p>а) объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени; б) объем выпущенной продукции в расчете на одного работника; в) объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;  г) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади</p> <p><i>Выберите правильный ответ. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется..</i></p> <p>Эффективность  Рентабельность  Производительность  Все ответы верны</p> <p>4. <i>Выберите правильный ответ. Повышение производительности труда ...</i></p> <p>Способствует повышению жизненного уровня населения  Приводит к росту реальных доходов населения  Все ответы верны  Повышает эффективность деятельности предприятий  Повышает эффективность отраслей  Верно только 1, 3 и 4.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>5. Выберите правильный ответ. Увеличение производительности труда означает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение доли затрат живого труда в единице продукции</li> <li>Увеличение доли овеществлённого труда в единице продукции</li> <li>Снижение общей суммы труда в единице продукции</li> <li>Верно только 1 и 2</li> <li>Верно всё</li> </ul> <p>Выберите правильный ответ. Интенсивность труда ....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени.</li> <li>Определяет физические нагрузки в процессе труда</li> <li>Определяет степень нервного напряжения при выполнении работ</li> <li>Определяет темп работы</li> <li>Определяет монотонность труда, условия труда</li> <li>Верно всё</li> <li>Верно только 1 и 2</li> </ul> <p>Выберите правильный ответ. Напряжённость труда при равной интенсивности может быть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Одинаковой</li> <li>Различной</li> <li>Верно всё</li> </ul> <p>8. Выберите правильный ответ. На динамику производительности труда оказывают влияние следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>организация труда</li> <li>экономия (перерасход) рабочего времени</li> <li>материально-техническое снабжение</li> <li>система мотивации работников</li> <li>природно-климатические условия</li> </ul> <p>Выберите правильный ответ. Рентабельность продукции определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) отношением балансовой прибыли к объёму реализованной продукции;</li> <li>б) отношением прибыли от реализации к выручке от реализации (без НДС и акциза);</li> <li>в) отношением балансовой прибыли к средней стоимости имущества предприятия;</li> <li>г) отношением балансовой прибыли к средней стоимости основных фондов и материальных оборотных средств.</li> </ul> <p>Выберите правильный ответ. Прибыль характеризует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) эффективность производства;</li> <li>б) экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия;</li> <li>в) результат от реализации продукции.</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><i>Выберите правильный ответ. При внедрении процессного подхода для целей управления:</i></p> <p>Должна быть создана система показателей для управления бизнес-процессами по всей системе процессов</p> <p>Должны быть определены КРІ для сквозных бизнес-процессов</p> <p>Должны быть установлены цели развития организации в целом</p> <p><i>12. При внедрении процессного подхода, для целей управления должны быть:</i></p> <p>Разработаны должностные инструкции руководителей.</p> <p>2. Разработаны и внедрены регламенты деятельности руководителей всех уровней по непрерывному улучшению процессов на основе цикла PDCA.</p> <p>Разработаны КРІ по каждому процессу.</p> <p>Созданы формы управленческой отчетности по всем бизнес-процессам.</p> <p><i>13. Основой принятия управленческого решения являются.... комплексность подходов. 14. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:</i></p> <p>-----производительность</p> <p><i>Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:</i></p> <p>а) да б) нет</p> <p>в) крайне редко</p> <p><i>Рост производительности труда означает повышение его результативности, так ли это:</i></p> <p>а) нет</p> <p>б) в редких случаях</p> <p>в) да</p> <p><i>К интенсивному фактору роста объемов производства относится:</i></p> <p>а) рост количества работающих</p> <p>б) рост трудоемкости изготовления в) рост производительности труда</p> <p><i>Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:</i></p> <p>а) интенсивный путь</p> <p>б) экстенсивный путь</p> <p>в) совершенствование организации производства</p> <p><i>К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:</i></p> <p>а) общеэкономические</p> <p>б) узкоэкономические</p> <p>в) специализированные</p> <p><i>Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех</i></p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p><i>взаимосвязанных задач:</i></p> <p>а) экономических, психофизиологических, коллективных</p> <p>б) экономических, психофизиологических, социальных</p> <p>в) экономических, психофизиологических, организационных</p>
<b>Кадровый консалтинг и аудит</b>		
ПК 3.1	<p>Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации</p>	<p><b>Перечень вопросов к зачёту</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадровый аудит: понятие и сущность</li> <li>2. Основные технологии и методы кадрового аудита</li> <li>3. Опыт кадрового аудирования в России и за рубежом</li> <li>4. Правовые основы аудиторской деятельности</li> <li>5. Понятие обязательного аудита</li> <li>6. Процедура аттестации аудиторов</li> <li>7. Лицензирование аудиторской деятельности</li> <li>8. Стандарты аудиторской деятельности</li> <li>9. Виды аудиторских услуг</li> <li>10. Управленческий аудит</li> <li>11. Сопутствующие виды аудиторских услуг</li> <li>12. Аудиторская проверка</li> <li>13. Аудиторские доказательства</li> <li>14. Аудиторская выборка</li> <li>15. Аудиторское заключение</li> <li>16. Контроль качества аудита</li> <li>17. Аудит персонала в системе управления персоналом организации</li> <li>18. Аудит рабочих мест</li> <li>19. Аудит найма</li> <li>20. Аудит увольнений</li> <li>21. Аудит заработной платы</li> <li>22. Аудит условий и безопасности труда</li> <li>23. Аудит служб управления персоналом</li> <li>24. Методические рекомендации по организации СРС</li> </ol>
ПК-3.2	<p>Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления</p>	<p><b>Тестовые задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объектами консультирования могут являться: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) частные и государственные предприятия;</li> <li>б) зарубежная консультационная организация;</li> </ol> </li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	человеческими ресурсами	<p>в) отечественная консультационная организация;  г) ассоциация консультантов.</p> <p>2. Отличительной чертой консультанта от менеджера отличает:</p> <p>а) широкий кругозор;  б) ораторские навыки;  в) независимый взгляд на компанию со стороны;  г) умение принимать решения.</p> <p>3. Одиночный консультант - это:</p> <p>а) консультант без образования юридического лица;  б) одинокий человек;  в) индивидуалист;  г) консультант штата консультационной компании, всегда работающий над проектами в одиночку.</p> <p>4. Основным фактором производства консультационных услуг является:</p> <p>а) интеллектуальный капитал;  б) ораторское искусство;  в) гибкость и легкая адаптивность;  г) знание иностранных языков.</p> <p>5. Сколько стадий входит в процесс консультирования?</p> <p>а) 3;  б) 5;  в) 2;  г) 4.</p> <p>6. Сколько этапов входит в процесс консультирования?</p> <p>а) 5;  б) 3;  в) 4;  г) 2.</p> <p>7. В фазу процесса консультирования «Диагноз» входят:</p> <p>а) первый контакт с клиентом;  б) обучение клиента;  в) детальное изучение проблемы;  г) выработка решения.</p> <p>8. В фазу процесса консультирования «Внедрение» входят:</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>а) планирование задания;  б) оценка альтернативных вариантов;  в) корректировка предложений;  г) обучение клиента.</p> <p>9. В фазу процесса консультирования «Планирование действий» входят:  а) предложения клиенту относительно задания;  б) оценка альтернативных вариантов;  в) корректировка предложений;  г) выработка решений.</p> <p>10. Клиент обязательно участвует в следующих видах деятельности по консультированию:  а) сбор данных и приведение их в форму, удобную для консультанта;  б) интервьюирование вышестоящих органов о состоянии компании при диагностике проблемы;  в) обучение консультанта в процессе консультирования;  г) подготовка консультационного отчета.</p> <p>11. Где могут работать внешние консультанты?  а) в консультирующей организации;  б) в организации-клиенте;  в) в научно-исследовательском институте;  г) в ассоциации консультантов.</p> <p>12. Необходим ли контроль клиента за работой консультанта и способствует ли он эффективности сотрудничества!  а) да;  б) нет;  в) не всегда;</p> <p>13. В каком отношении друг к другу могут находиться внешние и внутренние консультанты?  а) соподчинения;  б) сотрудничества;  в) ни в каком;</p> <p>14. Что такое процессное консультирование?  а) самостоятельная работа консультанта;  б) процесс написания консультантом итогового отчета;  в) взаимодействие консультанта с клиентом в процессе решения экономических и управленческих задач;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		г) самостоятельная работа клиента.
<b>Социально-трудовая адаптация персонала</b>		
ПК 3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>29. Понятие адаптации</li> <li>30. Цели программы адаптации</li> <li>31. Классификации явления адаптации</li> <li>32. Этапы адаптации</li> <li>33. Методы адаптации</li> <li>34. Испытательный срок</li> <li>35. Адаптация молодых специалистов</li> <li>36. Программа введения в должность</li> <li>37. Наставничество и консультирование</li> <li>38. Развитие человеческих ресурсов</li> <li>39. Оценка успешности прохождения адаптации</li> <li>40. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации</li> <li>41. Профориентация и адаптация</li> <li>42. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</li> <li>43. Процессы профориентации и адаптации</li> <li>44. Виды профориентации и адаптации работников</li> <li>45. Сущность и виды профориентации и адаптации</li> <li>39. Профессиональная и организационная адаптация персонала</li> <li>40. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией.</li> <li>41. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции</li> <li>42. Структура ценностей ориентации молодых работников.</li> <li>43. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации.</li> <li>44. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.</li> <li>45. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых.</li> <li>46. Методы проведения аттестации.</li> <li>47. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки.</li> <li>48. Анализ результатов аттестации, план мероприятий</li> </ul>
ПК-3.2	Интегрирует компоненты	<b>Примерные семинарские задания для зачета</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами</p>	<p><i>Семинарское занятие тема 1. Профессиональная и организационная адаптация персонала.</i></p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Особенности процесса адаптации в современных организациях.</li> <li>7. Виды, формы и методы адаптации.</li> <li>8. Особенности оценки и мотивации персонала на этапе адаптации.</li> <li>9. Условия, влияющие на успешность процесса адаптации.</li> <li>10. Юридические аспекты адаптации.</li> </ol> <p><i>Практикум:</i> разработка программы адаптации для конкретной организации.</p> <p><i>Семинарское занятие тема 2. Профориентация и адаптация</i></p> <p>Цель – описать процессы профориентации и адаптации.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечислить виды профориентации и адаптации работников;</li> <li>- охарактеризовать информацию об адаптации новых сотрудников.</li> </ul> <p>План</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и виды профориентации и адаптации. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции.</li> <li>4. Информация о профориентации и адаптации работников предприятия и ее обработка.</li> </ol> <p>Структура ценностей ориентации молодых работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Карьера как система.</li> </ol> <p>Выводы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- перечислены виды профориентации и адаптации работников;</li> <li>- охарактеризована информация об адаптации новых сотрудников.</li> </ul> <p><i>Семинарское занятие б.</i></p> <p><b>СИТУАЦИЯ</b></p> <p>Дополните приведенные ниже методы удовлетворения потребностей высших уровней современными методами обогащения характера и содержания труда, а также методами привлечения работников к процессу подготовки и принятия управленческих решений. Укажите резервы повышения эффективности труда в этой области и причины, затрудняющие применение этих методов в России в различных организационных структурах.</p> <p>Методы удовлетворения потребностей высших уровней</p> <p>Социальные потребности:</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ПК 3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации	<p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>21. Тайм-менеджмент как система.</li> <li>22. Суть проактивного а реактивного подхода к жизни.</li> <li>23. Что такое SMART-цели и «надцели».</li> <li>24. Что называется поглотителями времени в Тайм-менеджменте?</li> <li>25. Начало хронометража: цели и результаты.</li> <li>26. В чем суть контекстного планирования?</li> <li>27. Инструменты тайм-менеджмента для планирования рабочего дня.</li> <li>28. В чем суть результат-ориентированного планирования?</li> <li>29. Метод структурированного внимания и горизонты планирования.</li> <li>30. Обзор задач в Тайм-менеджменте.</li> <li>31. Инструменты создания обзора.</li> <li>32. Древовидные карты как инструменты обзора задач.</li> <li>33. Контрольные списки как инструменты обзора задач.</li> <li>34. Двухмерные графики как инструменты обзора задач.</li> <li>35. Основные способы и методы расстановки приоритетов в Тайм-менеджменте.</li> <li>36. Матрица Эйзенхауэра как инструмент расстановки приоритетов.</li> <li>37. В чем заключается суть метода многокритериальной оценки.</li> <li>38. Как используется принцип Парето при планировании времени на задачи.</li> <li>39. Распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы.</li> <li>40. Работоспособность человека и биоритмы.</li> <li>41. Методы самонастройки для эффективного решения задач.</li> <li>42. «Творческая лень» и мотивация.</li> <li>43. Самомотивация как эффективное решения больших трудоемких задач.</li> <li>44. Решения мелких неприятных задач в Тайм-менеджменте.</li> <li>45. Необходимость корпоративного внедрения Тайм-менеджмента.</li> <li>46. Диагностика и аттестация ТМ - навыков.</li> <li>47. Методика ТМ - аттестации.</li> <li>48. Корпоративные ТМ – стандарты.</li> <li>49. Гибкое и жесткое планирование на MS Outlook.</li> <li>50. Принципы успешного тайм-менеджмента.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		51. Тактика ведения переговоров. 52. Тактика ведения совещаний. 53. Тактика ведения презентаций. 54. Тактика ведения собеседования. 55. Телефонное время. 56. Анализ информационных потоков. 57. Организация времени на чтение. 58. Деловая переписка, правила работы с почтой. 59. Тайм-менеджмент офиса. 60. Профессионализм менеджера и Тайм-менеджмент.
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<p><b>Упражнение 1. Что работает на Вас?</b></p> <p>Не имеет значения, насколько неуправляемой выглядит ваша жизнь, – в ней всегда есть что-то, что работает на вас, в дополнение к длинному перечню того, что не работает.</p> <p>Бесконечно важно начать именно с того, что уже работает и дает результаты. Прежде всего, это укрепит вашу уверенность в себе – что, несомненно, хорошо в начале пути. Вы неизбежно обнаружите, что у вас уже есть фундамент, основа – способности для развития навыков планирования и управления временем, даже если в данный момент эти способности «применяются выборочно». Когда вы обнаружите эти способности, вы сможете опираться на них в других областях вашей жизни. Определяя то, что работает, вы сэкономите массу времени и сил, поскольку, очевидно, нет никакой необходимости приводить в порядок то, что и без того в порядке и хорошо работает. Задумайтесь о том, что работает для вас и в вашу пользу. Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения – это поможет вам приступить к анализу. Обдумайте глубоко и тщательно эти вопросы и рассмотрите все аспекты своей жизни – работу, дом, взаимоотношения с людьми, личное развитие и т.д., – отвечая на них.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения по возможности наиболее подробно</i></p> <p>Как бы я ни был занят, я всегда нахожу время для _____</p> <p>Мои цели становятся четко определенными, когда дело касается _____</p> <p>Я точно знаю, сколько времени мне потребуется для _____</p> <p>Я всегда без промедления приступаю к _____</p> <p>Я никогда не опаздываю _____</p> <p>У меня не возникает проблем, когда _____</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Я безо всяких проблем приступаю к выполнению сложных проектов, когда _____</p> <p>Я всегда занят в перерывах между _____</p> <p>Мне легко сказать нет (кому? в каких ситуациях?) _____</p> <p>Мне легче уложиться в заданные сроки, когда _____</p> <p>Я больше всего счастлив, когда я _____</p> <p>Дела, выполнение которых я легко перепоручаю другим это _____</p> <p>Теперь просмотрите свои ответы и определите, что нового вы можете узнать о себе. Спросите себя, почему выполнение этих конкретных дел и задач у вас хорошо получается. Почему это работает? Вы приступаете к выполнению определенных дел потому, что они вам очень нравятся? Или потому, что вы ловко с ними справляетесь? Или вы поддаетесь внешнему давлению? Все дело в том времени суток, которое вы выбираете для этих задач, или в количестве времени, которое требуется для их выполнения? С какими задачами вы лучше справляетесь – с теми, которые требуют от вас работы в одиночку или с требующими совместной работы с другими людьми? Спросите себя, что именно побуждает вас выполнять эти задачи.</p> <p>Даже если некоторые области вашей жизни, находящиеся под вашим полным контролем, сами по себе кажутся вам незначительными, их анализ может помочь вам выявить, как решить другие, более серьезные проблемы.</p> <p><b>Упражнение 2. Что не работает?</b></p> <p>Теперь, когда вы увидели, что вы и в самом деле хорошо управляете по меньшей мере частью своего времени, и более-менее поняли почему, пришло время задать себе следующий вопрос: «Что не работает?»</p> <p>Полезно записать свои ответы и посмотреть на всю картину целиком. Очень интересно сравнить ответы на этот вопрос с ответами опросника в разделе «Что работает?». Вы можете выполнить это упражнение в произвольной форме или использовать приведенные ниже незаконченные предложения, чтобы приступить к анализу. Не забудьте, отвечая на вопросы, рассмотреть все аспекты своей жизни.</p> <p><i>Продолжите следующие утверждения. Приведите как можно больше примеров</i></p> <p>У меня никогда нет времени на _____</p> <p>Я трачу слишком много времени на _____</p> <p>У меня нет четко определенных целей в отношении _____</p> <p>Я хочу и могу весь день заниматься _____</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Я всегда недооцениваю время, необходимое для _____</p> <p>Я всегда откладываю начало _____</p> <p>Я часто опаздываю _____</p> <p>Мне трудно сказать «нет» _____</p> <p>Мне трудно закончить _____</p> <p>Ваши ответы на вопрос «Что не работает?» станут для вас перечнем того, что вам нужно исправить. Посмотрите на этот список проблем и сравните его со списком ответов на вопрос «Что работает?». Если вам трудно приступить к выполнению или завершить одни задачи и в то же время вы не испытываете таких проблем с другими, спросите себя, почему это происходит. В некоторых случаях у вас ничего не получается потому, что вам необходимо овладеть определенными навыками, например, научиться не допускать задержек и пауз или точно рассчитывать время, необходимое для выполнения задач. Или вам нужно просто научиться применять навыки, которыми вы овладели в одной сфере жизни, к другим предметам.</p>

**ПК-4 Способен разрабатывать систему стратегического управления человеческими ресурсами и принимать кадровые решения**

**Экономика труда**

ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы общества: понятие и составляющие.</li> <li>2. Явочный, списочный и среднесписочный составы кадров.</li> <li>3. Текучесть кадров и показатели ее характеризующие.</li> <li>4. Производительность и эффективность труда.</li> <li>5. Экономическая сущность и функции заработной платы.</li> <li>6. Политика заработной платы и правовые основы ее регулирования.</li> <li>7. Нормирование труда как элемент политики заработной платы.</li> <li>8. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции.</li> <li>9. Надтарифные условия оплаты труда.</li> <li>10. Формы и системы заработной платы.</li> <li>11. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа.</li> </ol>
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	<p><b>Примерные практические задания для экзамена</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b>Задача 2.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.</p> <p>Примерные практические задания для экзамена</p> <p><b>Задача 3.</b></p> <p>Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производится на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.</p> <p><b>Задача 4.</b></p> <p>Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p>
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами	<p><b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике.</li> <li>2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда: сущность и сфера применения.</li> <li>3. Сущность и тенденции эволюции денежных доходов населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>4. Условия применения и эффективность использования различных форм заработной платы.</li> <li>5. Эффективность производства товаров и производительность труда: сущность, значение, ключевые факторы роста.</li> <li>6. Проблемы управления производительностью труда в условиях рыночной экономики.</li> <li>7. Качество рабочей силы и проблемы профессиональной подготовки населения в условиях Российской Федерации.</li> <li>8. Причины безработицы в рыночной экономике и механизмы регулирования ее уровня.</li> <li>9. Безработица в России: виды, формы, социально-экономические последствия.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>10. Формы и методы социальной поддержки безработных: российский и мировой опыт.</p> <p>11. Инфраструктура регулирования занятости населения в Российской Федерации.</p> <p>12. Конкурентоспособность работника на рынке труда: методы обеспечения.</p> <p>13. Политика доходов и заработной платы в современной России.</p> <p>14. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.</p> <p>15. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</p> <p>17. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</p> <p>18. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</p> <p>19. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы.</p> <p>20. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</p> <p>21. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (любой другой стране по выбору магистранта).</p> <p>22. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения.</p> <p>23. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике.</p> <p>24. Проблемы формирования спроса на труд и предложения труда.</p> <p>25. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия.</p> <p>26. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в Российской Федерации.</p> <p>27. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов.</p> <p>28. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости.</p> <p>29. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия.</p> <p>30. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации.</p>
<b>Информационные технологии и программные средства управления персоналом организации</b>		
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <p>8. Понятие, предмет, объект и задачи изучаемой дисциплины.</p> <p>9. Актуальность и необходимость изучения проблем системы управления персоналом.</p> <p>10. Объект и предмет изучения</p> <p>11. Специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.</p> <p>12. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.</p> <p>13. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.</p> <p>14. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.</p> <p>11. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		12. Экономическая сторона организации труда на предприятие. 13. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	<p align="center"><b>Примерные тестовые задания</b></p> <p>Технология мультимедиа – это технология, обеспечивающая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. работу с неподвижными изображениями, видеоизображениями, текстом и звуком</li> <li>– 2. работу по созданию текстовых многостраничных документов</li> <li>– 3. выполнение сбора, обработки, хранения и передачи информации</li> <li>– 4. анализ информации и разработку прогнозов поведения объекта предметной области в будущем</li> </ul> <p>Множество компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящиеся в пределах одного здания, называется</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. информационной сетью с гиперсвязью</li> <li>– 2. глобальной компьютерной сетью</li> <li>– 3. региональной компьютерной сетью</li> <li>– 4. локальной компьютерной сетью</li> </ul> <p>Свойство интегрируемости информационной системы управления включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. возможность реализации заложенных в систему функций</li> <li>– 2. возможность гибкого управления системой</li> <li>– 3. возможность взаимодействия нескольких технологий при решении поставленных задач</li> <li>– 4. возможность применения математических методов при решении поставленных задач</li> </ul> <p>Функциональная подсистема информационной системы управления включает</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. автоматизированные рабочие места</li> <li>– 2. программное обеспечение</li> <li>– 3. математическое обеспечение</li> <li>– 4. правовое обеспечение</li> <li>– 5. технологическое обеспечение</li> </ul> <p>Информационная технология поддержки принятия решений характеризуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решением слабо структурированных задач;</li> <li>– ориентацией на пользователя – профессионала в конкретной прикладной области</li> <li>– широким применением математических моделей и методов решения задач на их основе</li> <li>– применением технологии Data Mining DocFlow-технологии предназначены для ...</li> </ul>
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления	<p>Примерные тестовые задания:</p> <p>К фактографическим информационным системам относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. КонсультантПлюс</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2. Reader Acrobat</li> <li>– 3. 1С: Предприятие</li> <li>– 4. Парус: Страхование</li> </ul> <p>Централизованные информационные технологии управления характеризуются...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1.осуществлением обработки информации и решением функциональных задач в информационном центре (на центральном сервере) вычислительной сети</li> <li>– 2.локальным применением средств вычислительной техники, установленных на рабочих местах пользователей для решения конкретных задач специалистов; отсутствием централизованного автоматизированного хранилища данных, но наличием средств коммуникации</li> <li>– 3.интеграцией процессов решения функциональных задач на местах с использованием совместных баз данных и концентрацией всей информации системы в автоматизированном банке данных</li> </ul> <p>Децентрализованные информационные технологии управления характеризуются ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1.осуществлением обработки информации и решением функциональных задач в информационном центре (на центральном сервере) вычислительной сети</li> <li>– 2.локальным применением средств вычислительной техники, установленных на рабочих местах пользователей для решения конкретных задач специалистов; отсутствием централизованного автоматизированного хранилища данных, но наличием средств коммуникации</li> <li>– 3. интеграцией процессов решения функциональных задач на местах с использованием совместных баз данных и концентрацией всей информации системы в автоматизированном банке данных</li> </ul> <p>Каково назначение Путеводителей в системе Консультант Плюс?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. работа с меню и экранными формами, с системами помощи и подсказками;</li> <li>– 2. удобство поиска информации по разделам и тематике;</li> <li>– 3. удобство поиска по дате принятия документа;</li> <li>– 4. возможность создания закладок в процессе поиска информации</li> </ul> <p>Быстрый поиск в системе «Консультант Плюс» ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. инструмент поиска документа и поиска информации по конкретному вопросу</li> <li>– 2. инструмент для поиска понятий в словаре финансовых и юридических терминов</li> <li>– 3. инструмент для поиска результатов запросов, сделанных в предыдущих сеансах работы</li> <li>– 4. инструмент для поиска и просмотра связей к открытому документу</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведите психологическое исследование по определению стиля руководства в малом коллективе (группе) при помощи тестов: «Эффективность лидерства» (Р.С.Немов), тестовая методика «Оценка личных качеств руководителя».</li> <li>2. Определите собственные управленческие способности по методике «Управленческая ситуация и направленность руководителя».</li> <li>3. Определите стиль руководства по методике В.П. Захарова и А.Л. Журавлёва.</li> <li>4. Подготовить письменное сообщение на тему «Функции управления и управленческие роли».</li> </ol>
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сделать подборку диагностических методик для изучения и оценки отношений в системе «руководитель – подчиненный».</li> <li>2. Написать размышление на тему «Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление».</li> <li>3. Подберите методики, с помощью которых можно осуществить диагностику свойств, состояний и особенности личности сотрудников организации.</li> <li>4. Подберите методики для определения жизненных и профессиональных ориентаций персонала.</li> <li>5. Определите методы психологических исследований, которые вы рекомендовали бы применять при организации подбора кадров. Задание представить в виде резюме.</li> <li>6. Подготовить письменное сообщение на тему «Формирование управленческих команд».</li> </ol>
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ примеров «миссий организаций» и «должностных инструкций».</li> <li>2. Презентация (объективные и социально-психологические критерии эффективности труда).</li> <li>3. Участие в демонстрации (интервью по компетенциям).</li> <li>4. Презентация (объективные и социально-психологические критерии эффективности труда). Записка по результатам диагностики функциональных состояний в труде с предложениями по их преодолению.</li> <li>5. Участие в проектной занятии и представление плана программы повышения мотивации труда (на примере учебной группы).</li> <li>6. Представление результатов диагностики социальнопсихологического климата в коллективе;</li> <li>7. Презентация аналитического обозрения программ «тимбилдинга».</li> </ol>
<b>Технологии аттестации и оценки персонала</b>		
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание понятия «оценка персонала».</li> <li>2. Основные аспекты оценки персонала</li> <li>3. Аттестация персонала: методы и этапы проведения, итоги и анализ результатов</li> <li>4. Оценка персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации</li> <li>5. Управленческие решения на основе результатов оценки и аттестации персонала</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Содержание понятия «аттестация персонала».</li> <li>7. Принципы аттестации персонала</li> <li>8. Тестирование как метод оценки персонала.</li> <li>9. Обеспечение достоверности результатов.</li> <li>10. Аттестация персонала как процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям и стандартам</li> <li>11. Организационные и нормативные различия между оценкой и аттестацией персонала</li> <li>12. Оценка персонала: субъект и объект оценки</li> </ul>
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника</li> <li>2. Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр</li> <li>3. Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника</li> <li>4. Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</li> <li>5. Оценка персонала: цели и задачи</li> <li>6. практические задания 1-10</li> </ul>
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы стратегического управления человеческими ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> <li>Тесты на профпригодность.</li> <li>Общие тесты оценки способностей</li> <li>Психодиагностические тесты как метод оценки уровня развития отдельных личностных качеств</li> <li>Методы индивидуальной и групповой оценки персонала</li> <li>«Американская» и «европейская» процедуры проведения оценки персонала организации</li> <li>Методы индивидуальной оценки персонала. Метод заданного выбора</li> <li>Классификация и периодичность проведения процедур оценки и аттестации персонала</li> <li>Методы индивидуальной оценки персонала. Рейтинг поведенческих установок</li> <li>Методы индивидуальной оценки персонала. Описательный метод оценки</li> <li>Методы индивидуальной оценки персонала. Метод оценки по решающей ситуации</li> <li>Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала</li> <li>Методы индивидуальной оценки персонала: наблюдение за поведением</li> <li>Критерии оценки персонала: профессиональные и деловые критерии</li> <li>Методы групповой оценки персонала. Метод классификации</li> <li>Критерии оценки персонала: морально-психологические и специфические критерии</li> <li>Планирование и реализация процедуры оценки персонала.</li> <li>Показатели оценки персонала: прямые или количественные показатели</li> <li>Методы групповой оценки персонала. Метод альтернативной классификации</li> <li>Показатели оценки персонала: косвенные показатели</li> <li>Методы групповой оценки персонала: сравнение по парам</li> </ul>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>Показатели оценки по должностям руководителей и специалистов</p> <p>Нетрадиционные методы оценки</p> <p>Ключевые стандарты в области аттестации персонала: компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников</p> <p>Методы оценки персонала: оценка потенциала работника, деловая оценка</p> <p>Аттестация персонала: цели, задачи, основания проведения</p> <p>Центры оценки персонала. Ассесмент-центр. Состав процедур ассесмент-центров при проведении оценки персонала</p> <p>Компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников как основа аттестации персонала</p> <p>Ассесмент-центр как метод оценки компетенций в моделируемых деловых ситуациях</p> <p>практические задания 6- 11</p>
<b>Мотивация стимулирования труда персонала</b>		
ПК-4.1	Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды в целях выбора и реализации эффективной кадровой технологии в системе стратегического управления персоналом	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Какая теория основана на убеждении в том, что всякое трудовое поведение мотивировано неудовлетворенной потребностью?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Содержательная теория</li> <li>Двухфакторная теория</li> <li>Теория ERG</li> <li>Инструментальная теория</li> </ol> <p>2. Укажите гигиенические факторы в рамках двухфакторной модели Ф. Герцберга:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ответственность</li> <li>условия труда</li> <li>признание заслуг</li> <li>возможности для карьерного роста</li> <li>отношения внутри коллектива</li> <li>достижения</li> <li>уровень заработной платы</li> </ol> <p>3. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>населения</li> <li>побуждающие людей к действию</li> <li>организации</li> </ol> <p>4. Какая из потребностей не входит в Теорию приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Потребность в безопасности</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>b) Потребность в соучастии</li> <li>c) Потребность в достижении</li> <li>d) Потребность во власти</li> </ul> <p>5. В работах какого выдающегося ученого и практика начала XX в. получила свое методическое развитие инструментальная теория?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Генри Лоуренса Гантта</li> <li>b) Кена Бланшарда</li> <li>c) Абрахама Маслоу</li> <li>d) Фредерика Уинслоу Тейлора</li> </ul> <p>6. Укажите потребности, которые, по мнению А. Маслоу, относятся к социальным потребностям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) потребности в уважении со стороны окружающих</li> <li>b) потребность в привязанности</li> <li>c) потребность в причастности к социальному целому</li> <li>d) потребности в самоуважении</li> </ul> <p>7. В рамках какой теории мотивации были описаны гигиенические факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудника средой деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга</li> <li>b) Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера</li> <li>Пирамида потребностей А. Маслоу</li> <li>d) Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда</li> </ul> <p>8. Какой из факторов не входит в мотивационные факторы «Двухфакторной модели мотивации» Фредерика Герцберга?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Высокая степень ответственности</li> <li>b) Степень контроля за работой</li> <li>c) Творческий и деловой рост</li> <li>d) Продвижение по службе.</li> </ul>
ПК-4.2	Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем оплаты труда и стимулирования как стратегических направлений развития организации	<b>Практическое задание 1.</b> Выявление взаимосвязи мотива и стимула в управлении персоналом – Диагностика трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала организации
ПК-4.3	Обеспечивает информационное и правовое сопровождение системы	<b>Практическое задание 2.</b> Выполнить описание и анализ рабочих мест (должностей) для выявления функций отдельных подразделений и должностей (рабочих мест).

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
	стратегического управления человеческими ресурсами	–Разработка базовой заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест –Разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда
<b>ПК-5 Способен применять методы функционально-стоимостного анализа и инструменты мотивации и стимулирования трудовой деятельности при формировании экономического механизма управления персоналом</b>		
<b>Стратегическое управление персоналом</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<b>Темы рефератов с презентацией</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом</li> <li>2. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом</li> <li>3. Стратегия ликвидации и кадровая политика фирмы</li> <li>4. Внутриорганизационное сопротивление стратегическим нововведениям</li> <li>5. Построение системы кадровой диагностики и ее роль в выборе стратегий</li> <li>6. Тенденции и перспективы развития стратегического управления персоналом</li> <li>7. Недостатки теории и практики стратегического управления персоналом на предприятиях</li> <li>8. Специфика стратегического управления в России</li> <li>9. Оценка рисков принятия стратегических решений</li> <li>10. Методы анализа внешней среды и конкурентных сил в стратегическом планировании</li> <li>11. Стратегические планы в системе управления персоналом</li> </ol>
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<b>Практическое задание (кейс)</b> Задание выполняется на основе данных организации, в которой Вы проходили практику. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функционально-стоимостный анализ деятельности персонала</li> <li>2. Управление расходами на персонал</li> <li>3. Управление кадровыми рисками</li> <li>4. Сравните слабые и сильные стороны организации в области персонала, заполнив прилагаемую таблицу. Постройте конкурентный профиль Вашей организации и предприятия-конкурента.</li> <li>5. Проведите SWOT-анализ системы управления персоналом организации.</li> </ol>
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	<b>Темы рефератов с презентацией</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала,</li> <li>2. Оценка экономической и социальной эффективности проектов по мотивации и стимулированию персонала организации</li> <li>3. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		4. Методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности
<b>HR-аналитика</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества.</li> <li>2. Информационная технология - понятие и виды.</li> <li>3. Информационная система</li> <li>4. Принципы создания корпоративных систем.</li> <li>5. Информационная система управления персоналом.</li> <li>6. Понятие и содержание «цифровой HR».</li> <li>7. Основные элементы цифрового HR.</li> <li>8. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала.</li> <li>9. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами</li> </ol> <p><b>Тестовые задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ процессов управления организацией позволяет оценить ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) качественную структуру управленческого персонала (ролевая и психологическая структуры) фактический состав персонала, а также его особенности, наличие у сотрудников организации профессионально важных качеств и характеристик</li> <li>– Б) тенденции развития системы управления и позицию персонала по отношению к процедурам принятия управленческих решений</li> </ul> </li> <li>2. Метод ROI – это ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) показатель увеличения производительности</li> <li>– Б) производительность труда по отдельным операциям</li> <li>– В) разница между полученной от программы прибыли (на выходе) и затратами (на входе)</li> </ul> </li> <li>3. Performance management report – это ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) экспертиза эффективности работы</li> <li>– Б) определение уровня работы</li> <li>– В) отчет по управлению эффективностью работы</li> </ul> </li> <li>4. Услуга по ведению некоторых бизнес-процессов в области HR-направления – ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) лизинг персонала</li> <li>– Б) аутсорсинг</li> <li>– В) аутплейсмент</li> </ul> </li> <li>5. Метод оценки, по результатам которого осуществляются подбор кандидатов на руководящие должности и выдвижение кандидатов в кадровый резерв, – это ...</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– А) ассесмент-центр</li> <li>– Б) интервью</li> <li>– В) тесты знаний</li> <li>– Г) тесты способностей</li> </ul> <p><b>Темы зачетной работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений...</li> <li>2. Анализ данных в области подбора персонала</li> <li>3. Анализ данных в области обучения персоналом</li> <li>4. Анализ данных в области развития персонала</li> <li>5. Анализ данных в области оплаты труда</li> <li>2. 6. Анализ данных в области оценки персонала</li> </ol>
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества.</li> <li>10. Информационная технология - понятие и виды.</li> <li>11. Информационная система</li> <li>12. Принципы создания корпоративных систем.</li> <li>13. Информационная система управления персоналом.</li> <li>14. Понятие и содержание «цифровой HR».</li> <li>15. Основные элементы цифрового HR.</li> <li>16. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала.</li> </ol> <p><b>3. 9. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами</b></p> <p><b>Тестовые задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ процессов управления организацией позволяет оценить ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) качественную структуру управленческого персонала (ролевая и психологическая структуры) фактический состав персонала, а также его особенности, наличие у сотрудников организации профессионально важных качеств и характеристик</li> <li>– Б) тенденции развития системы управления и позицию персонала по отношению к процедурам принятия управленческих решений</li> </ul> </li> <li>2. Метод ROI – это ... <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) показатель увеличения производительности</li> <li>– Б) производительность труда по отдельным операциям</li> <li>– В) разница между полученной от программы прибыли (на выходе) и затратами (на входе)</li> </ul> </li> <li>3. Performance management report – это ...</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– А) экспертиза эффективности работы</li> <li>– Б) определение уровня работы</li> <li>– В) отчет по управлению эффективностью работы</li> </ul> <p>4. Услуга по ведению некоторых бизнес-процессов в области HR-направления – ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) лизинг персонала</li> <li>– Б) аутсорсинг</li> <li>– В) аутплейсмент</li> </ul> <p>5. Метод оценки, по результатам которого осуществляются подбор кандидатов на руководящие должности и выдвижение кандидатов в кадровый резерв, – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) ассесмент-центр</li> <li>– Б) интервью</li> <li>– В) тесты знаний</li> <li>– Г) тесты способностей</li> </ul> <p><b>Темы зачетной работы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений...</li> <li>7. Анализ данных в области подбора персонала</li> <li>8. Анализ данных в области обучения персоналом</li> <li>9. Анализ данных в области развития персонала</li> <li>10. Анализ данных в области оплаты труда</li> </ul> <p><b>4.</b> 6. Анализ данных в области оценки персонала</p>
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>17. Экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества.</li> <li>18. Информационная технология - понятие и виды.</li> <li>19. Информационная система</li> <li>20. Принципы создания корпоративных систем.</li> <li>21. Информационная система управления персоналом.</li> <li>22. Понятие и содержание «цифровой HR».</li> <li>23. Основные элементы цифрового HR.</li> <li>24. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала.</li> </ul> <p><b>5.</b> 9. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами</p> <p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. Анализ процессов управления организацией позволяет оценить ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) качественную структуру управленческого персонала (ролевая и психологическая структуры) фактический состав персонала, а также его особенности, наличие у</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>сотрудников организации профессионально важных качеств и характеристик</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Б) тенденции развития системы управления и позицию персонала по отношению к процедурам принятия управленческих решений</li> </ul> <p>2. Метод ROI – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) показатель увеличения производительности</li> <li>– Б) производительность труда по отдельным операциям</li> <li>– В) разница между полученной от программы прибыли (на выходе) и затратами (на входе)</li> </ul> <p>3. Performance management report – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) экспертиза эффективности работы</li> <li>– Б) определение уровня работы</li> <li>– В) отчет по управлению эффективностью работы</li> </ul> <p>4. Услуга по ведению некоторых бизнес-процессов в области HR-направления – ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) лизинг персонала</li> <li>– Б) аутсорсинг</li> <li>– В) аутплейсмент</li> </ul> <p>5. Метод оценки, по результатам которого осуществляются подбор кандидатов на руководящие должности и выдвижение кандидатов в кадровый резерв, – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– А) ассесмент-центр</li> <li>– Б) интервью</li> <li>– В) тесты знаний</li> <li>– Г) тесты способностей</li> </ul> <p><b>Темы зачетной работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений...</li> <li>2. Анализ данных в области подбора персонала</li> <li>3. Анализ данных в области обучения персоналом</li> <li>4. Анализ данных в области развития персонала</li> <li>5. Анализ данных в области оплаты труда</li> <li>6. Анализ данных в области оценки персонала</li> </ol>
<b>Учетные системы в кадровом делопроизводстве</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<p>Задача 1</p> <p>На основании данных представленных на бумажном носителе принять сотрудника на работу в 1С: ЗУП.</p> <p>Задача 2</p> <p>В 1С: ЗУП создать документы по предоставлению сотруднику организации отпуска без</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		сохранения заработной платы, а также основной оплачиваемый отпуск.
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<p>Задача 3 На основании данных представленных на бумажном носителе провести анализ расходов на увольнение и перемещение</p> <p>Задача 4 На основании данных представленных на бумажном носителе провести анализ на обучение и развитие персонала (по статьям расходов)</p>
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	<p>Задача 5 Провести экономической и социальной эффективности системы управления персоналом на примере организации.</p> <p>Задача 6 Разработка системы мотивации и стимулирования сотрудников на примере организации</p>
<b>Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность управления, ее факторы и критерии</li> <li>2. Эффективность организации</li> <li>3. Подходы к оценке эффективности управления</li> <li>4. Оценка результатов труда персонала организации.</li> <li>5. Оценка затрат на персонал организации.</li> <li>6. Социальная эффективность управления (социальный аспект экономической эффективности).</li> <li>7. Чем отличаются результаты труда рабочих и руководителей (специалистов)?</li> <li>8. Экономическая эффективность управления.</li> <li>9. Какие факторы должны учитываться при оценке результатов труда?</li> <li>10. Какими методами можно оценить результаты труда?</li> </ol>
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<p><b>Примерные практические задания для зачета</b></p> <p><b>Практическое задание 1.1</b> <i>Исходные данные и постановка задачи</i></p> <p><b>Определить:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. коэффициент текучести кадров</li> <li>2. степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек):</li> </ol> <p><b>Исходные данные</b></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>1. Списочный состав на начало отчетного периода.....6714</p> <p>2. Принято в течение отчетного периода - всего.....266</p> <p>В том числе по источникам:</p> <p>выпускники учебных заведений.....84</p> <p>перевод с других предприятий.....5</p> <p>направлены органами трудоустройства.....12</p> <p>приняты самим предприятием.....165</p> <p>3. Выбыло в течение отчетного периода - всего.....388</p> <p>В том числе по причинам:</p> <p>- перевод на другие предприятия - окончание срока договора.....67</p> <p>- переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом.....82</p> <p>- по собственному желанию.....196</p> <p>- увольнение по сокращению штатов.....30</p> <p>- увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.....13</p> <p>4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода (стр. 1 + стр. 2 - стр. 3).....6592</p> <p>5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период.....6060</p> <p>6. Среднесписочное число работников .....6653</p> <p><b>Решение: ????</b></p> <p><b>Ответ: ???</b></p> <p><b>Практическое задание 1.2</b></p> <p><i>Исходные данные и постановка задачи</i></p> <p><b>Исходные данные</b></p> <p>В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии - 10%.</p> <p><b>Определить:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. коэффициент интенсивности текучести молодежи,</li> <li>2. результат прокомментировать.</li> </ol> <p><b>Решение: ???</b></p> <p><b>Ответ: ???</b></p> <p><b>Практическое задание 2.3</b></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b>по теме: «Выбор варианта оплаты за обучение»</b></p> <p><b>Исходные данные.</b></p> <p>Организация определяет приемлемые условия договора с учебным заведением. В соответствии с договором в течение четырех лет 20 сотрудников организации пройдут курс годового обучения (одновременно в течение года будет обучаться 5 человек).</p> <p>Администрация учебного заведения утверждает, что плата за обучение будет возрастать под действием инфляции. Более того, администрация объявила заранее, что намерена увеличивать плату за обучение на 200 дол. США ежегодно в течение трех лет начиная со следующего учебного года (в настоящее время плата за обучение одного сотрудника составляет 200 дол. США за год).</p> <p>В этой связи при заключении договора учебное заведение предлагает организации особые условия оплаты: организация вносит плату за обучение всех сотрудников одновременно, за весь период действия договора, исходя из установленной в настоящее время величины оплаты.</p> <p><b>Постановка задачи.</b></p> <p>Какой вариант оплаты (и при каких условиях) предпочтителен для организации?</p> <p><b>Методические указания</b></p> <p>Для выбора лучшего варианта оплаты организации необходимо определить, действительно ли единовременная оплата обучения (<math>Z' = 20 \cdot 2000 = 40\,000</math> дол.) меньше, чем поэтапная оплата обучения (<math>5 \cdot 2000 = 10\,000</math> дол. за 1-й год обучения + <math>5 \cdot 2200 = 11\,000</math> дол. за 2-й год обучения + <math>5 \cdot 2400 = 12\,000</math> дол. за 3-й год обучения + <math>5 \cdot 2600 = 13\,000</math> дол. за 4-й год обучения). С этой целью следует рассчитать стоимость затрат на поэтапную оплату обучения, приведенную к настоящему моменту (<math>Z''</math>), используя следующую формулу:</p> $Z'' = \sum_{t=0}^T Z(t)\alpha(t),$ <p>где <math>Z(t)</math> - затраты, осуществляемые в <math>t</math>-м году;</p> <p><math>t</math> - шаг расчета;</p> <p><math>T</math> - год окончания действия договора;</p> <p><math>\alpha(t) = 1 / (1 + E)^t</math> - коэффициент дисконтирования;</p> <p><math>E</math> - норма дисконта, равная приемлемой для организации норме дохода на капитал*.</p> <p>* В рыночной экономике величина <math>E</math> определяется исходя из депозитного процента по вкладам (в постоянных ценах). На практике она принимается больше его значения за счет инфляции и риска, связанного с инвестициями. Приведенная оценка нормы дисконта справедлива для собственного капитала. В случае если инвестируемые средства являются заемными, норма дисконта представляет собой соответствующую процентную ставку,</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>определяемую условиями процентных выплат и погашений по займам.</p> <p>Предпочтителен вариант оплаты, характеризующийся меньшими затратами, с учетом сложившейся (на сегодня) стоимости, которая, в свою очередь, зависит от нормы дисконта.</p>
ПК-5.3	<p>Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность</p>	<p><b>Примерный тест</b></p> <p>1) <b>Персонал — это...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) личный (штатный) состав организации, объединенный по профессиональным или другим признакам, выполняющий производственные или управленческие функции;</li> <li>б) трудоспособная часть населения страны;</li> <li>в) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая управленческие операции;</li> <li>г) часть работников организации (юридически оформленных), выполняющая только производственные операции.</li> </ul> <p>2) <b>Методами управления персоналом выступают...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) организационно-распорядительные, демократические, либеральные;</li> <li>б) административно-командные, демократические;</li> <li>в) организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические;</li> <li>г) все выше перечисленное.</li> </ul> <p>3) <b>Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) мотивированием;</li> <li>б) поощрением;</li> <li>в) манипулированием;</li> <li>г) стимулированием.</li> </ul> <p>4) <b>Источники покрытия потребности в персонале:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) незаконная коммерческая деятельность;</li> <li>б) «свои» люди и зарубежные партнеры;</li> <li>в) биржи труда, учебные заведения, сотрудники организации;</li> <li>г) обязательное государственное распределение молодых специалистов.</li> </ul> <p>5) <b>Рациональный режим труда:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) научно обоснованное чередование труда и отдыха;</li> <li>б) жесткий распорядок дня;</li> <li>в) гибкий график работы;</li> <li>г) минимальная загруженность работника в рабочее время.</li> </ul> <p>6) <b>Какие методы обучения на рабочем месте наиболее эффективны в процессе</b></p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b>профессионального развития персонала?</b></p> <p>а) ротация, использование инструкций, копирование, наставничество, делегирование полномочий;</p> <p>б) ротация, ролевые игры, учебные ситуации;</p> <p>в) копирование, деловые игры, моделирование, ротация;</p> <p>г) деловые и ролевые игры.</p> <p>7) <b>Расходы на персонал:</b></p> <p>а) интегральный показатель, включающий все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора;</p> <p>б) один из показателей по труду;</p> <p>в) заработная плата;</p> <p>г) государственные дотации.</p> <p>8) <b>Методы построения системы управления персоналом:</b></p> <p>а) системный анализ, метод сравнений, декомпозиции и т. д.;</p> <p>б) поисков и решений;</p> <p>в) «разделяй и властвуй»;</p> <p>г) ничего из выше перечисленного.</p> <p>9) <b>Профессиограмма...</b></p> <p>а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;</p> <p>б) это «портрет» идеального сотрудника;</p> <p>в) тоже, что и должностная инструкция;</p> <p>г) все выше перечисленное.</p> <p>10) <b>Набор персонала - это...</b></p> <p>а) совокупность методов работы с персоналом;</p> <p>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;</p> <p>в) отбор из некоторого числа претендентов;</p> <p>определение источников покрытия потребности</p>
<b>Технологии аттестации и оценки персонала</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание понятия «оценка персонала».</li> <li>2. Основные аспекты оценки персонала</li> <li>3. Аттестация персонала: методы и этапы проведения, итоги и анализ результатов</li> <li>4. Оценка персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации</li> <li>5. Управленческие решения на основе результатов оценки и аттестации персонала</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Содержание понятия «аттестация персонала».</li> <li>7. Принципы аттестации персонала</li> <li>8. Тестирование как метод оценки персонала.</li> <li>9. Обеспечение достоверности результатов.</li> <li>10. Аттестация персонала как процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям и стандартам</li> <li>11. Организационные и нормативные различия между оценкой и аттестацией персонала</li> <li>12. Оценка персонала: субъект и объект оценки</li> </ul>
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника</li> <li>2. Ассесмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр</li> <li>3. Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника</li> <li>4. Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации</li> <li>5. Оценка персонала: цели и задачи</li> <li>6. практические задания 1-10</li> </ul>
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	<p><b>Тесты на профпригодность.</b></p> <p>Общие тесты оценки способностей</p> <p>Психодиагностические тесты как метод оценки уровня развития отдельных личностных качеств</p> <p>Методы индивидуальной и групповой оценки персонала</p> <p>«Американская» и «европейская» процедуры проведения оценки персонала организации</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала. Метод заданного выбора</p> <p>Классификация и периодичность проведения процедур оценки и аттестации персонала</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала. Рейтинг поведенческих установок</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала. Описательный метод оценки</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала. Метод оценки по решающей ситуации</p> <p>Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала</p> <p>Методы индивидуальной оценки персонала: наблюдение за поведением</p> <p>Критерии оценки персонала: профессиональные и деловые критерии</p> <p>Методы групповой оценки персонала. Метод классификации</p> <p>Критерии оценки персонала: морально-психологические и специфические критерии</p> <p>Планирование и реализация процедуры оценки персонала.</p> <p>Показатели оценки персонала: прямые или количественные показатели</p> <p>Методы групповой оценки персонала. Метод альтернативной классификации</p> <p>Показатели оценки персонала: косвенные показатели</p> <p>Методы групповой оценки персонала: сравнение по парам</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Показатели оценки по должностям руководителей и специалистов</p> <p>Нетрадиционные методы оценки</p> <p>Ключевые стандарты в области аттестации персонала: компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников</p> <p>Методы оценки персонала: оценка потенциала работника, деловая оценка</p> <p>Аттестация персонала: цели, задачи, основания проведения</p> <p>Центры оценки персонала. Ассесмент-центр. Состав процедур ассесмент-центров при проведении оценки персонала</p> <p>Компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников как основа аттестации персонала</p> <p>Ассесмент-центр как метод оценки компетенций в моделируемых деловых ситуациях</p> <p>практические задания 6- 11</p>
<b>Мотивация и стимулирование труда персонала</b>		
ПК-5.1	Применяет экономические механизмы управления персоналом при формировании эффективных способов управления	<p><b>Практическое задание</b></p> <p>На основе анализа функций рабочих мест и должностей выполнить классификацию рабочих мест(должностей) по степени ценности каждого из них для предприятия.</p>
ПК-5.2	Проводит функционально-стоимостный анализ деятельности персонала, управляет расходами на персонал и кадровыми рисками	<p><b>Примерная структура и содержаниеисследовательской работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала организации.</li> <li>2. Диагностика трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персоналаорганизации</li> <li>3. Разработка базовой заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения) на основеопределения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест;</li> <li>4. Разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующеговлияния зарплаты на производительность труда;</li> <li>5. Разработка системы социальных льгот, эффективной социальной политики компании</li> </ol>
ПК-5.3	Осуществляет и контролирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, оценивает их экономическую и социальную эффективность	<p><b>Внеаудиторное тестирование</b></p> <p>Примерное тестовое задание:</p> <p>Согласно теории Маслоу ... является высшей виерархии:</p> <p>Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– потребность в самореализации</li> <li>– потребность в любви и принадлежности</li> <li>– потребности в безопасности</li> </ul> <p>Какая из перечисленных потребностей не актуальнадля лиц среднего класса?</p> <p>Выберите один ответ:</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<ul style="list-style-type: none"><li>– Безопасность</li><li>– Самоуважение</li><li>– Социальная</li><li>– Самореализация</li></ul>