

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»

Кафедра «Экономика и управления»

**Методические указания по выполнению
контрольно-курсовой работы
по дисциплине**

**«Анализ и моделирование в управлении человеческими ресурсами на предпри-
ятии»**

Тула 2015

Содержание

1. Требования к оформлению контрольно-курсовой работы
2. Распределение вариантов контрольно-курсовой работы
3. Варианты контрольно-курсовых работ

Список литературы

1. Требования к оформлению контрольно-курсовой работы

Цель контрольно-курсовой работы по дисциплине «Анализ и моделирование в управлении человеческими ресурсами на предприятии» - формирование у магистрантов профессиональных знаний и практических навыков в сфере управления деятельностью персонала; закрепление знаний по определенной теме, приобретенных в результате прослушивания лекций, получения консультаций и самостоятельного изучения различных источников литературы; применение знаний, умений и навыков в практической деятельности.

При написании контрольно-курсовой работы магистранты должны изучить точки зрения различных авторов на рассматриваемую проблему на основе анализа источников, рекомендуемых для изучения дисциплины. Это дает возможность выбрать те источники, в которых форма изложения наиболее интересна и содержательна. На основе анализа литературы студент должен сформировать и изложить собственный взгляд на исследуемую проблему. В контрольной работе предусматривается не только изложение теории управления персоналом, но и применение полученных знаний к анализу практических ситуаций.

Контрольная работа должна содержать следующие части:

1. Титульный лист
2. Задание (вариант контрольно-курсовой работы)
3. Содержание
4. Раскрытие теоретического вопроса (по разделам, параграфам, с использованием практического примера из деятельности предприятия (организации, учреждения, фирмы)
5. Аргументированные ответы на тесты
6. Решение задачи
7. Список используемой литературы
8. Приложения

Объем контрольно-курсовой работы должен составлять 20-25 страниц печатного текста без учета приложений на белой бумаге стандартного формата размером 297 x 210 мм.

При написании текстового материала необходимо соблюдать следующие требования:

- шрифт Times New Roman, размер 14-ый, межстрочный полуторный интервал, без курсива;
- расстояние от левого края страницы до границы текста составляет 30 мм;
- расстояние от правого края страницы до границы текста составляет 10 мм;
- расстояние от верхней строки текста до верхней границы листа 20 мм;
- расстояние от нижней строки до нижней границы листа 10 мм;
- красная строка - отступ 1,27 см.

Титульный лист, задание к контрольной работе, а также лист с содержа-

нием, включаются в общую нумерацию страниц, но номер страницы на титульном листе не проставляется. Номера страниц проставляют в середине верхнего поля (размером шрифта 12).

Название разделов (параграфов), список литературы начинаются с новой страницы и пишутся прописными буквами с выравниванием по центру. Точку в конце заголовка не ставят.

Заголовок каждого параграфа (раздела) начинается через 3 интервала на той же странице, где закончен предыдущий. Заголовок параграфа печатается строчными буквами (кроме первой прописной) без точки в конце.

Заголовок не должен быть последней строкой на странице.

Переносы слов в заголовках не допускаются. Подчеркивание наименования параграфов (разделов) не допускается.

Параграфы (разделы) следует нумеровать арабскими цифрами, при этом глава нумеруется одной цифрой с точкой, например 1.

При указании в тексте контрольно-курсовой работы источника приведенной цитаты, цифровых данных, формулы и т.п. следует писать так: [25, с.34], что означает 25-й порядковый номер из списка литературы и 34-ю страницу этого источника.

Текст на страницах в рамки обводить нельзя и цветное украшение заголовков не использовать.

Текст в работе не подчеркивается, печать текста жирным шрифтом не допускается.

При составлении и оформлении таблиц рекомендуется выполнять ряд требований (правил), основными из которых являются следующие:

- таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, который располагается над таблицей с выравниванием по тексту. Заголовок пишется с прописной буквы без точки в конце. Таблицы второстепенного вспомогательного материала можно не озаглавливать;

- все таблицы в контрольной работе должны быть пронумерованы. Таблицы последовательно нумеруются арабскими цифрами в пределах раздела (параграфа). Номер таблицы должен состоять из номера раздела (параграфа) и порядкового номера таблицы, разделенных точкой, например: Таблица 1.2 (вторая таблица первого раздела);

- перед номером таблицы ставится слово «Таблица». Знак «№» перед номером таблицы не ставится. Слово «Таблица» с указанием ее номера пишется в правом верхнем углу над заголовком таблицы.

На все таблицы должны быть ссылки в контрольной работе. Например, из таблицы 2.1. видно, что...

Таблицы в тексте контрольно-курсовой работы стараться помещать без переноса на следующую страницу. Недопустимо располагать «шапку» таблицы на одной странице, а содержание - на другой.

Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист. При переносе на другой лист заголовок не пишут. В данном случае графы следует пронумеровать и на странице, на которую переносится таблица, указать вместо заголовков граф таблицы их номера. При этом в правом верхнем углу страницы, на которую переносится таблица, пишут «Продолжение табл. 2.1»

или «Окончание табл. 2.1», если таблица на данной странице оканчивается.

По каждой таблице должен быть сделан вывод. Завершать параграф (раздел) таблицей или рисунком без текста после них не допустимо.

Таблицы с цифровыми данными должны обязательно содержать указания на размерность этих данных. Допускается указывать над таблицей общую размерность данных. Цифры в графах таблиц располагаются так, чтобы шкалы чисел во всей графе были точно одни под другими. Если есть необходимость действий над цифрами по строкам и столбцам, целесообразно их нумеровать арабскими цифрами.

Если таблица составлена на основании собственных исследований, то об этом обязательно следует указать в примечании, если же она заимствована из каких-либо источников, то необходимо сделать ссылку на источник с указанием номера источника по списку литературы и страниц, на которых она помещена.

Если таблица текстовая, то слова в графах таблицы всегда пишутся с прописной буквы. В конце текста в графах точка не ставится.

В таблицах допускается написание материала через одинарный интервал, а также шрифтом меньше, чем основной текст, но разница между основным текстом и текстом, представленным в таблице, не должна превышать 2 пункта.

При представлении формул рекомендуется выполнять ряд требований:

- Формулы должны быть напечатаны с использованием редактора формул Microsoft Equation.

- Нумеровать следует наиболее важные формулы, на которые имеются ссылки в последующем тексте. Не рекомендуется нумеровать формулы, на которые нет ссылок в тексте.

- Формулы следует располагать посередине строки, непосредственно следующей за строкой, содержащей ссылку на это выражение.

- Формулы, на которые имеются ссылки в тексте, в пределах параграфа (раздела) последовательно нумеруются арабскими цифрами. Номер формулы должен состоять из номера параграфа (раздела) и порядкового номера формулы, разделенных точкой. Каждый номер должен быть заключен в скобки и помещен на правом поле на нижней строке выражения, к которому он относится, например, (2.2). Ссылки в тексте на номер формулы дают в круглых скобках, например: «...в формуле (2.2)».

При представлении иллюстративного материала рекомендуется выполнять ряд требований, основными из которых являются следующие:

- Все иллюстрации в работе должны быть пронумерованы. В пределах параграфа (раздела) иллюстрации последовательно нумеруются арабскими цифрами. Номер рисунка должен состоять из номера главы и порядкового номера рисунка, разделенных точкой, например: Рис.3.2 (второй рисунок третьего параграфа).

- Каждую иллюстрацию необходимо снабжать подрисуночной надписью, которая состоит из наименования графического сюжета, обозначаемого сокращенным словом «Рис. », порядкового номера иллюстрации без знака номера и тематического заголовка иллюстрации.

Подписи на рисунках необходимо размещать горизонтально, без рамок. Подписи должны выполняться единообразно по размеру и шрифту. Необходимо следить за высокой контрастностью графического материала.

Особое внимание следует уделить составлению списка литературы. Список литературы (библиографический список) является существенной частью контрольно-курсовой работы, отражающей самостоятельную творческую работу автора. Список должен включать не менее 15 наименований, включая не менее 5 статей из научных журналов за последние 2 года. В библиографический список не включаются те источники, на которые нет ссылок в основном тексте и которые фактически не были использованы при подготовке контрольно-курсовой работы. Порядок указания источников следующий:

- законодательные акты;
- указы Президента РФ, постановления Правительства РФ;
- нормативные акты;
- источники фактографической информации: статистические ежегодники и сборники, материалы социологических исследований;
- учебники, монографии, диссертации и т.п.;
- статьи из периодических изданий;
- электронные источники информации.

Внутри каждого подраздела списка литературы литературные источники располагаются в алфавитном порядке (авторов и названий).

Список литературы имеет общую нумерацию, т.е. каждый источник имеет свой номер, который указывается в ссылке внутри текста контрольно-курсовой работы в квадратной скобке. Вместе с номером источника можно указать и номер страницы, например: [15, с.56], или [20, с. 10-15].

С примерами библиографического описания различных видов источников можно ознакомиться в библиотеке филиала, в учебно-методическом кабинете, на кафедре филиала.

В раздел «Приложения» помещаются дополнительные материалы, подтверждающие основные положения контрольно-курсовой работы. В приложение могут входить таблицы исходных данных и результатов расчетов, схемы, рисунки. Все приложения нумеруются арабскими цифрами (без знака №). Каждое приложение должно начинаться с новой страницы с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение», затем в середине следующей строки пишется прописными буквами содержательный заголовок приложения. Нумерация страниц, на которых даются приложения, должна быть сквозной и продолжать общую нумерацию страниц. Связь основного текста с приложениями осуществляется через ссылки, например, ...в приложении 3. Нумерация таблиц внутри приложений начинается каждый раз с начала.

Оформление работы учитывается при ее оценке: небрежно выполненные работы (написанные неразборчиво, содержащие зачеркнутые строки, вписанные слова, редакционные и грамматические ошибки) возвращаются для исправления.

При раскрытии теоретического вопроса необходимо воспользоваться следующим программным обеспечением: Консультант+, Гарант, Microsoft Excel, ERP- система Microsoft Navision модуль “Персонал и зарплата”, Microsoft

PowerPoint и пр. Рекомендуется выполнять контрольные работы в виде презентации.

Выбор варианта контрольной осуществляется в соответствии первой буквы фамилии студента (распределение вариантов показано в таблице).

При возникновении вопросов, связанных с изучением курса, выполнением контрольно-курсовой работы, студент может обратиться к преподавателю.

Выполненную контрольную работу студент сдает в кабинет для письменных работ на рецензирование и забирает из данного кабинета работу после рецензии.

Проверив работу, преподаватель, на титульном листе отмечает «допущена к собеседованию» или «не допущена к собеседованию», а в конце работы пишет отзыв (1-1,5 стр.), где отмечает ее недостатки и дает вопросы к собеседованию.

Работа, написанная по другой теме, возвращается студенту без рецензирования.

2. Распределение вариантов контрольно-курсовой работы

Таблица распределения вариантов контрольных работ

<i>№ варианта</i>	Первая буква ФИО студента	<i>№ варианта</i>	Первая буква ФИО студента
<i>1</i>	А	<i>16</i>	Р
<i>2</i>	Б	<i>17</i>	С
<i>3</i>	В	<i>18</i>	Т
<i>4</i>	Г	<i>19</i>	У
<i>5</i>	Д	<i>20</i>	Ф
<i>6</i>	Е	<i>21</i>	Х
<i>7</i>	Ж	<i>22</i>	Ц
<i>8</i>	З	<i>23</i>	Ч
<i>9</i>	И	<i>24</i>	Ш
<i>10</i>	К	<i>25</i>	Щ
<i>11</i>	Л	<i>26</i>	Э
<i>12</i>	М	<i>27</i>	Ю
<i>13</i>	Н	<i>28</i>	Я
<i>14</i>	О	<i>29</i>	А
<i>15</i>	П	<i>30</i>	Б

3. Варианты контрольно-курсовых работ

ВАРИАНТ 1

Теоретический вопрос. Стили управления на уровне организации (на конкретном примере).

Тесты.

1. *Представители классических теорий управления:*

1. А. Файоль
2. Э. Мэйо
3. А. Маслоу
4. А. Гастев
5. К. Арджерис

2. *К недостаткам временного найма (с точки зрения нанимающей организации) относится то, что:*

1. организации не приходится выплачивать им премии
2. организации не приходится обеспечивать компенсациями и заботиться о последующем продвижении по службе
3. временного работника можно как принять, так и уволить в любое время в зависимости от требований выполняемой им работы
4. временный работник обычно не знает специфики работы организации
5. широкие возможности выбора

3. *Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности называется адаптация*

1. единичная
2. первичная
3. открытая
4. вторичная
5. психофизиологическая

4. *Критериальные показатели эффективности работы организации, характеризующие общую экономическую эффективность работы организации, включают в себя:*

1. прибыль
2. производительность труда
3. себестоимость продукции
4. среднегодовая заработная плата работников
5. затраты на 1 руб. продукции

5. *К преимуществам внутренних источников привлечения персонала относят:*

1. низкие затраты на адаптацию персонала
2. уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации
3. появление новых импульсов для развития
4. рост производительности труда
5. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом

Задача. Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 385 тыс. нормо-ч, в цехе станочной обработки - 624 тыс в цехе сборки - 430 тыс. нормо-ч, фонд рабочего времени одного работника составляет 1870 ч, коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.

ВАРИАНТ 2

Теоретический вопрос. Методы набора персонала (на конкретных примерах).

Тесты.

1. Представители теорий человеческих отношений:

1. Л. Урвик
2. Р. Ликарт
3. Ф. Герцберг
4. М. Вебер
5. Э. Мэйо

2. В проведении отбора кандидатов на замещение вакантной должности принимают участие:

1. непосредственный руководитель
2. профессиональный психолог
3. помощник руководителя
4. помощник юрисконсульта
5. менеджер по персоналу

3. Психофизиологическая адаптация характеризует:

1. приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов
2. приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
3. приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда
4. усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления
5. обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации

4. Критериальные показатели эффективности работы организации, характеризующие качество, сложность и результативность труда включают в себя:

1. соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы
2. прибыль
3. среднегодовую заработную плату работников
4. общие потери рабочего времени в расчете на одного работника
5. затраты на 1 руб. продукции

5. Расходы на оплату труда нового работника относятся к затратам

1. внешним текущим
2. внутренним текущим
3. внешним единовременным
4. внутренним единовременным
5. внешним постоянным

Задача. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 23 человека, номинальный фонд рабочего времени - 251 день, реальный - 230 дней.

ВАРИАНТ 3

Теоретический вопрос. Теории потребностей и мотиваций, их эволюция.

Тесты.

1. Основоположники теории человеческих ресурсов:

1. П.М. Кержецев
2. Р. Блейк
3. Ф. Герцебург
4. Г. Флорд
5. Д. Макгрегор

2. Основная цель первичного отбора состоит в:

1. изменении статуса человека в организации
2. отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности
3. установлении требований к кандидатам на вакантную должность
4. рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
5. доведении до сотрудников сообщения о приеме

3. К факторам, влияющим на профессиональную адаптацию, относят:

1. правила трудового распорядка
2. степень готовности рабочего места к трудовому процессу
3. характер и содержание труда в данной профессии
4. нормы взаимоотношений в коллективе
5. уровень организации и условия труда

4. К экономическим факторам, характеризующим качество труда, относятся:

1. сложность труда
2. оперативность
3. привлекательность труда
4. квалификация работника
5. условия труда

5. Оплата услуг кадрового агентства относится к затратам

1. внешним текущим
2. внутренним текущим
3. внешним единовременным
4. внутренним единовременным
5. внешним постоянным

Задача. Предприятие планирует увеличить объем производства на 8%, при этом ожидается снижение трудоемкости на 5%. Определить плановую численность работников, если в базовом периоде она составляла 170 человек.

ВАРИАНТ 4

Теоретический вопрос. Издержки работодателя на рабочую силу (привести примеры).

Тесты.

1. Английская философия управления персоналом основывается на:

1. традициях конкуренции и поощрения индивидуума работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от неё
2. традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма
3. традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений

2. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются:

1. собеседование
2. анализ резюме
3. тестирование
4. анализ анкетных данных
5. графологическая экспертиза

3. Организационно - административная адаптация позволяет работнику:

1. ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией
2. ознакомиться с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения в организационной структуре
3. включиться в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями
4. ознакомиться с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины

4. К личностным факторам, характеризующим качество труда, относятся:

1. умение
2. творческая активность
3. рациональная организация труда
4. трудовая дисциплина
5. социальная активность
6. трудовой стаж

5. Расходы на оборудование новых рабочих мест персонала относятся к затратам

1. внешним текущим
2. внутренним текущим
3. внешним единовременным
4. внутренним единовременным
5. внешним постоянным

Задача. Производственная трудоемкость работ на год составит 1457 тыс. нормо-ч. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего - 1350 ч в год, плановое выполнение норм выработки - 115%. Определить численность рабочих сдельщиков.

ВАРИАНТ 5

Теоретический вопрос. Философия организация и организационная культура (на конкретных примерах).

Тесты.

1. Технократический подход к управлению персоналом характеризуется:

1. господством авторитарного стиля управления
2. выработкой организацией самостоятельной стратегии использования и развития трудовых ресурсов
3. кадровая политика во многом прерогатива государственных органов и идеологических механизмов
4. исчезновение жестких организационных структур
5. создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, увеличения полномочий сотрудников

2. Открытые вопросы на собеседовании предполагают

1. ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений
2. развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками
3. подсказку, какой тип ответа ожидается
4. избежание недопонимания или неверного понимания
5. демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают

3. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

1. формирование органов образования
2. формирование и развитие системы органов управления различного уровня
3. формирование, развитие и совершенствование системы органов управления и образования различного уровня
4. формирование и развитие системы органов контроля различного уровня
5. сокращение текучести рабочей силы

4. К социально-культурным факторам, характеризующим качество труда, относятся:

1. квалификация работника
2. коллективизм
3. социальная активность
4. творческая активность
5. общекультурное и нравственное развитие

5. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении персонал-маркетинга, относятся:

1. кадровая политика организаций-конкурентов
2. финансовые ресурсы организации
3. источники покрытия кадровой потребности
4. развитие технологии
5. особенности социальных потребностей

Задача. Число обслуживаемых станков в цехе - 100, норма обслуживания - 7 станков, число смен - 1,8. Номинальный фонд рабочего времени на одного рабочего в год - 262 дня, реальный - 232 дня. Определить плановую списочную численность обслуживающих рабочих.

ВАРИАНТ 6

Теоретический вопрос. Правовое обеспечение системы управления персоналом (федеральное, региональное, муниципальное).

Тесты.

1. Концепция управления персоналом включает в себя:

1. разработку должностных инструкций работников службы управления персоналом
2. разработку методологии системы управления персоналом
3. формирование организационной структуры управления организации
4. формирование системы управления персоналом
5. разработку технологии управления персоналом

2. Методы первичного отбора называют:

1. социологическими
2. нормативными
3. анкетными
4. бесконтактными
5. автобиографическими

3. Организация труда - организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования в процессе производства ... труда

1. неквалифицированного
2. живого
3. квалифицированного
4. вспомогательного
5. научного

4. Показатель текучести кадров свидетельствует:

1. об удельном весе потерь и перегрузок работников в общей трудоемкости производства
2. об уровне стабильности трудового коллектива
3. о состоянии условий труда и быта работников
4. о величине потерь рабочего времени
5. об уровне охраны труда

5. К внутренним факторам среды организации, учитываемым при проведении персонал-маркетинга, относятся:

1. кадровый потенциал организации
2. развитие законодательства
3. особенности социальных потребностей
4. цели организации
5. источники покрытия кадровой потребности

Задача. Число рабочих в цехе 520 человек, норма управляемости для мастеров - 40, для старших мастеров - 120, включая мастеров для начальников участков - 260 человек, включая всех работников. Определить численность линейных руководителей и общую численность руководителей в цехе.

ВАРИАНТ 7

Теоретический вопрос. Обеспечение функционирования системы управления персоналом (документационное и нормативно-методическое) (на конкретном примере).

Тесты.

1. Современная концепция управления человеческими ресурсами включает в себя критерии оценки эффективности:

1. органичная, гибкая форма организации
2. центральная бюрократия
3. полное использование потенциала сотрудников
4. самоконтроль
5. внешний контроль

2. К классическому пакету заявительных документов относятся следующие документы:

1. автобиография
2. трудовой договор
3. личный листок по учету кадров
4. резюме
5. медицинское заключение

3. К задачам, решаемым в рамках организации труда персонала относятся:

1. управление мотивацией трудового поведения
2. изучение затрат рабочего времени и содержания труда работников
3. введение в должность и адаптация новых работников
4. делегирование полномочий
5. разделение труда

4. Результаты деятельности подразделений экономического руководства организации характеризуют следующие показатели:

1. уровень организации рекламы
2. рост производительности труда
3. производительность труда
4. экономический эффект от внедрения эффективных форм организации и стимулирования труда
5. уровень квалификации кадров

5. Определению качественной потребности в персонале означает определение потребности по:

1. категориям
2. численности
3. структуре
4. специальностям
5. квалификации

Задача. Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастет на 4%, а производительность труда на 2,8%. Численность базовая - 285 человек.

ВАРИАНТ 8

Теоретический вопрос. Закономерности, принципы и методы управления персоналом.

Тесты.

1. *Совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятые преимущественно различными видами умственной деятельности называется:*

1. рабочие
2. управленческий персонал
3. работники социальной инфраструктуры
4. специалисты

2. *Анализ анкетных данных позволяет выявить следующую информацию о кандидате:*

1. наличие ограничений иного рода на выполнение должностных обязанностей
2. готовность к принятию дополнительных нагрузок
3. круг лиц, которые могут рекомендовать работника, помочь в наведении справок и получении дополнительной информации
4. соответствие образования заявителя минимальным квалификационным требованиям
5. данные о послужном списке кандидата

3. *Процесс материального производства представляет собой единство трех факторов:*

1. процесс труда, результаты труда, трудящийся
2. труд, предметы труда, трудящийся
3. средства труда, трудовые отношения, результаты труда
4. труд, предметы труда, орудия труда
5. труд, орудия труда, средства производства

4. *К косвенным показателям оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:*

1. степень удовлетворенности работой в данной организации
2. соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом
3. количество жалоб работников
4. уровень производственного травматизма
5. уровень абсентеизма

5. *Нормы выработки применяются:*

1. для нормирования труда и расчета численности основных рабочих-многостаночников
2. для расчета численности работающих, планирования производительности труда, организации заработной платы
3. при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования производственных площадей в течение определенного периода
4. для расчета количества рабочих мест
5. для определения необходимого уровня производительности труда в ближайший период

Задача. Рассчитать, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 30%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 22%. Численность работников предприятия в базовом периоде составляла 2500 человек.

ВАРИАНТ 9

Теоретический вопрос. Американская, европейская и японская системы управления персоналом.

Тесты.

1. Работники, обеспечивающие и обслуживающие деятельность руководителей и специалистов при выработке и реализации ими управленческих решений относятся к категории:

1. рабочие
2. специалисты
3. руководители
4. работники социальной инфраструктуры
5. технические исполнители

2. Начальным этапом процесса найма персонала является:

1. определение источников и путей покрытия потребности в персонале
2. проведение собеседования с кандидатом
3. анализ содержания и требования работы
4. установление требований к кандидату на должность
5. проведение тестирования

3. Зона трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей характеризует:

1. рабочий стол
2. рабочее место
3. рабочий кабинет
4. рабочую зону
5. рабочую комнату

4. Экономия от мероприятий по обучению и повышению квалификации персонала складывается из экономии за счет:

1. роста индивидуальной производительности труда
2. снижения условно-постоянных расходов в расчете на единицу продукции
3. четкого закрепления обязанностей за определенными работниками
4. снижения текучести
5. общего роста объема выпуска продукции и повышения ее качества

5. Нормы обслуживания применяются:

1. для расчета численности работающих, планирования производительности труда
2. для нормирования труда и расчета численности основных рабочих
3. при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования
4. при определении уровня и времени обслуживания основного оборудования

Задача. Технологическая трудоемкость планового объема работ по базовым условиям составляет 2080 тыс. нормо-ч. По плану трудоемкость снижается на 5%. Кроме того, планируется повысить производительность труда на 3% за счет улучшения организации труда. Определить расстановочную численность основных производственных рабочих и всех рабочих, если плановый фонд рабочего времени одного рабочего в год составляет 1800 ч, а плановое выполнение норм выработки - 11,5%. Доля основных рабочих в их общей численности - 65%.

ВАРИАНТ 10

Теоретический вопрос. Трудовой потенциал общества, организации, работника (на конкретных примерах).

Тесты.

1. *Структура персонала организации - это:*

1. соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих
2. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
3. выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации
4. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
5. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

2. *Для обнаружения того способа поведения, который является наиболее важным для выполнения профессиональных обязанностей, необходимых на данном вакантном месте наиболее успешно применять:*

1. собеседования
2. рабочие задания
3. тесты
4. графологическая экспертиза
5. анализ документов

3. *К группе факторов, определяющих условия труда относятся:*

1. эстетические, экономические, социальные
2. санитарно-гигиенические, этические, правовые, организационные
3. санитарно-гигиенические, эстетические, психофизиологические, социально-психологические
4. этические, правовые, психологические, социологические
5. физиологические, экологические, этические, социальные

4. *Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:*

1. количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
2. качественно - по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
3. на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
4. как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

5. *Нормы времени применяются:*

1. при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования, производственных площадей в течение определенного периода
2. для установления числа работников определенного профессионально-квалификационного состава
3. для расчета численности рабочих, необходимых для обслуживания оборудования
4. при определении количества необходимого времени для обслуживания оборудования
5. для нормирования труда и расчета численности основных рабочих

Задача. Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе - 26, норма обслуживания - 5 человек, режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год - 365 дней, реальный - 228 дней.

ВАРИАНТ 11

Теоретический вопрос. Организационная структура системы управления персоналом (на примере предприятия).

Тесты.

1. Персонал организации - это:

1. совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы
2. выделение работников по социально-демографическим группам
3. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
4. личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

2. Основными причинами недостоверности тестов могут быть:

1. отсутствие должной подготовки кандидата
2. незнание предпочтений кандидата
3. изменение условий тестирования
4. большой объем теста
5. изменения в самом испытуемом

3. Трудовую дисциплину характеризует:

1. соблюдение установленного распорядка работы, выполнение закрепленных за работником обязанностей и распоряжение вышестоящих руководителей
2. обязательное соблюдение всех технологических операций, предусмотренных производственным процессом
3. своевременное выполнение производственных заданий, соблюдение правил эксплуатации оборудования
4. соблюдение норм расхода сырья, правил охраны труда и техники безопасности
5. рациональное использование производственных мощностей, своевременное и качественное обслуживание рабочих мест

4. Затраты на оформление кадров при найме на работу относятся к ... затратам

1. восстановительным
2. резевообразующим
3. косвенным
4. первоначальным прямым
5. нерезевообразующим

5. Количество линейных и функциональных руководителей определяется с использованием норм ...

1. соотношения
2. выработки
3. времени
4. численности
5. управляемости

Задача. Трудоемкость производственной программы в год - 240 000 нормо-ч, годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1660 ч. Плановый процент выполнения норм - 105%. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени - 260 дней, а реальный - 230 дней.

ВАРИАНТ 12

Теоретический вопрос. Формирование кадровой политики в рамках организации (на конкретном примере).

Тесты.

1. Носителем функций по управлению персоналом выступает:

1. весь персонал организации
2. менеджеры по персоналу
3. руководители функциональных и производственных подразделений
4. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
5. высшее руководство организации

2. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:

1. не обязательно получать всю нужную информацию в полном объеме, выводы о заявителе можно сделать по первому впечатлению
2. оказывать давление на заявителя
3. помнить о требованиях, предъявляемых характером работы
4. беседу следует вести вокруг вопросов, которые являются важными критериями отбора
5. внимательно слушать, что и как говорит заявитель

3. Управленческий труд - это:

1. вид трудовой деятельности конкретного руководителя по организации работы его коллектива
2. совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил, оказывающих влияние на персонал;
3. вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач
4. вид трудовой деятельности, направленной на достижение желательных перемен в социальной среде организации
5. вид трудовой деятельности, включающий систему операций, процедур, приемов установления социальных фактов, их систематизация и выбор средств анализа

4. Затраты на внутренний наем относятся к затратам:

1. на оплату труда и материальное вознаграждение
2. с позиций работника
3. первоначальным прямым
4. первоначальным косвенным
5. восстановительным прямым

5. Основной характеристикой стабильности персонала организации является кадров

1. сменяемость
2. оборот
3. показатель приема
4. текучесть
5. показатель выбытия

Задача. Определить явочную и списочную численность наладчиков в цехе, если в нем работает 180 станков. Норма обслуживания — 6 станков в смену, коэффициент сменности - 1,45. Реальный фонд рабочего времени одного работника - 230 дней, а номинальный - 260 дней в год.

ВАРИАНТ 13

Теоретический вопрос. Планирование потребности в персонале (на примере предприятия, отрасли, региона).

Тесты.

1. Объектом функций по управлению персоналом является:

1. весь персонал организации
2. менеджеры по персоналу
3. руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
4. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом
5. высшее руководство организации

2. Подбор и расстановка кадров это:

1. ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
2. установление требований к кандидатам на вакантную должность
3. рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
4. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

3. Предмет управленческого труда - это информация о:

1. состоянии управленческого звена организации
2. способах и методах руководства
3. состоянии объекта и необходимых изменениях в его функционировании и развитии
4. сотрудниках организации и результатах их труда критериях принятия решения руководителем

4. Затраты на вводное обучение на рабочем месте относятся к:

1. затратам на оплату труда и материальное вознаграждение
2. затратам на развитие персонала
3. первоначальным затратам подготовки
4. восстановительным затратам
5. резервообразующим затратам

5. Для характеристики численности персонала за месяц, квартал, год при планировании и учете определяют:

1. списочный состав
2. норму численности
3. среднесписочную численность
4. явочную численность
5. текучесть кадров

Задача. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 15 станков. Норма обслуживания для одного рабочего в смену - 3 станка. Коэффициент сменности - 1,7. Плановый процент невыхода рабочих - 11%.

ВАРИАНТ 14

Теоретический вопрос. Набор, отбор и прием персонала (на конкретных примерах).

Тесты.

1. *Философия организации разрабатывается на основе следующих документов:*
 1. Административного кодекса
 2. Уголовного кодекса
 3. Устава организации
 4. Трудового кодекса
 5. Правил внутреннего трудового распорядка
2. *Подбор и расстановка кадров основывается на принципах:*
 1. полезности, экономности, объективности
 2. соответствия, перспективности, сменяемости
 3. надежности, адекватности, целесообразности
 4. справедливости, моральной устойчивости
 5. работоспособности
3. *К категории специалистов относятся должности:*
 1. кассиры
 2. инженеры
 3. секретари
 4. бухгалтеры
 5. техники
4. *Затраты на выплаты по увольнению относятся к затратам*
 1. обязательным
 2. на производство рабочей силы
 3. текущим
 4. для каждого учетного участка
 5. восстановительным прямым
5. *Система управления персоналом включает в себя:*
 1. подсистему общего и линейного руководства
 2. ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций управления персоналом
 3. подсистему общего и линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций
 4. ряд целевых подсистем, осуществляющих выполнение функций по управлению персоналом
 5. ряд функциональных, обеспечивающих и целевых подсистем, осуществляющих выполнение функций по управлению персоналом

Задача. За смену бригада слесарей сборщиков должна собрать 56 аппаратов, норма времени на один аппарат - 0,75 нормо-ч. Продолжительность смены - 8 ч. Плановый процент выполнения норм - 118%. Рассчитать плановую расстановочную численность слесарей сборщиков.

ВАРИАНТ 15

Теоретический вопрос. Высвобождение персонала (на примере региона, отрасли, предприятия).

Тесты.

1. Характеристика философии управления персоналом организации: высокая конкуренция, гарантии для работников низкие, оплата труда по результатам, поощрение индивидуализма работников - присуще:

1. Японии
2. России
3. Америке
4. Англии
5. Франции

2. Принцип соответствия работника занимаемой должности заключается в соответствии ...

1. нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых должностей
2. установленного возрастного ценза для различных категорий должностей
3. продолжительности периода работы в одной должности и на одном и том же участке работы требованиям замещаемых должностей
4. психофизиологических способностей требованиям замещаемых должностей
5. планируемой последовательности занимаемых конкретным работником ступеней фактической последовательности

3. Доведение до исполнителей принятых руководителем решений обеспечивается посредством ... операций

1. служебно-коммуникационных
2. аналитико-конструктивных
3. распорядительных и координационных
4. информационно-технических
5. контрольно-оценочных

4. Расходы на персонал организации по целевому назначению делятся на:

1. основные
2. прямые
3. косвенные
4. дополнительные
5. резервообразующие

5. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:

1. определение потребности в персонале
2. охрана труда и техника безопасности
3. мотивация результатов труда и поведения персонала
4. расчёт и выплата ЗП

Задача. Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 10%, а производительность труда в плановом периоде возрастет по сравнению с базовым на 4,5%.

ВАРИАНТ 16

Теоретический вопрос. Мотивация и стимулирования трудовой деятельности персонала (на конкретном примере).

Тесты.

1. *Основными группами методов управления персоналом организации служат:*

1. социально-психологические
2. универсальные
3. экономические
4. прикладные
5. административные

2. *Расстановка кадров - это:*

1. система мероприятий, включающая привлечение лиц, ищущих работу.
2. отбор наиболее подходящих кандидатов и процедуру их зачисления в штат и ввода в должность
3. закрепление работников за рабочими местами
4. направление работников именно туда, где они могут быть использованы с максимальным эффектом
5. система мер по оценке профессиональной пригодности человека

3. *Под рабочим местом работника управленческого труда понимается*

1. пространство, в пределах которого работник, не перемещаясь, выполняет возложенную на него работу
2. зона трудовой деятельности работника, оснащенная необходимыми средствами труда
3. описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда
4. служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью
5. часть помещения, в котором совершается трудовая деятельность

4. *Сущность кадрового планирования заключается в:*

1. организации обучения кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или должности
2. экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
3. преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем
4. предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства
5. владении ситуацией на рынке труда

5. *К дополнительным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:*

1. развитие персонала
2. организация информационной связи
3. услуги в области социальной инфраструктуры
4. использование персонала

Задача. Определить количество рабочих из 450 человек, которые должны повысить свою квалификацию, если средний разряд работ 3,57, а средний разряд рабочих 3,14. Кроме того, уточнить возможный рост производительности труда.

ВАРИАНТ 17

Теоретический вопрос. Управление конфликтами в организации (конкретные практические примеры).

Тесты.

1. К административным методам управления персоналом относятся:

1. планирование
2. участие работников в управлении
3. экономические нормы и нормативы
4. формирование структуры органов управления
5. издание приказов и распоряжений

2. Деловая оценка - это:

1. анализ затрат, связанных с наймом персонала
2. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
3. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
4. сравнение работников и показателей их деятельности между собой
5. установление функциональной роли работника

3. Минимальная площадь одного рабочего места действующими санитарными нормами в нашей стране установлена в:

1. 8 кв. м.
2. 4 кв. м.
3. 7,5 кв. м.
4. 10 кв.м.
5. 33 кв.м.

4. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы:

1. сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы
2. какова эффективность функционирования системы управления персоналом
3. какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ
4. каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба
5. как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями

5. По оценкам зарубежных специалистов, общая численность сотрудников службы управления персоналом от общей численности коллектива составляет:

1. 1,0-1,2%
2. 1,5-2,0%
3. 2,5-3,0%
4. 3,2-3,8%

Задача. Численность работников на начало года составляла 300 человек. В течение года принято - 25 человек. Выбыло: на пенсию - 10, по сокращению штатов - 12, по собственному желанию - 20 человек. Рассчитать среднесписочную численность, а также показатели движения кадров ($K_{об-пр}$, $K_{об-ув}$, $K_{тек}$, $K_{стаб}$).

ВАРИАНТ 18

Теоретический вопрос. Особенности управления персоналом в государственных и муниципальных органах власти и управления (на примере региона, муниципалитета).

Тесты.

1. Административные методы управления персоналом базируются на:

1. дисциплине и ответственности
2. система взаимоотношений в коллективе
3. установление моральных санкций поощрений
4. правовом регулировании
5. мотивации трудовой деятельности

2. К показателям деловой оценки относят:

1. результативность труда
2. физические данные работника
3. профессиональное поведение
4. личностные качества
5. производственные отношения

3. Условия труда - это:

1. совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека
2. совокупность факторов, показывающих как различные задачи и виды деятельности в организации связаны между собой
3. внешние по отношению к человеку раздражители, которые, если они соответствуют его потребностям, побуждают человека к определенному поведению

4. Кадровое планирование является следующим этапом работы с кадрами в организации после:

1. разработки профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям
2. формирования кадровой политики
3. найма, отбора и приема персонала
4. анализа и исследования персонала и рынка труда
5. стратегического анализа и стратегии развития организации

5. Основными структурными подразделениями по управлению персоналом организации являются:

1. отдел кадров
2. отдел кадров, отдел подготовки персонала
3. отдел кадров, отдел подготовки персонала, отдел охраны труда и техники безопасности
4. отдел кадров, отдел подготовки персонала, отдел охраны труда и техники безопасности; отдел организации труда и заработной платы
5. отдел кадров, отдел подготовки персонала, отдел охраны труда и техники безопасности; отдел организации труда и заработной платы; отдел социального обеспечения

Задача. Численность работников цеха на начало квартала составляла 452 человека, плановая среднеквартальная численность — 460 человек. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 12% и потребность во внешнем наборе кадров, если 12 человек можно перевести из других цехов.

ВАРИАНТ 19

Теоретический вопрос. Рациональное кадровое обеспечение современного предприятия (конкретные практические примеры).

Тесты.

1. *Административные методы осуществляются в форме воздействия:*

1. психологического
2. информационного
3. организационного
4. морального
5. распорядительного

2. *Явной функцией деловой оценки является:*

1. придание большего веса принятым ранее кадровым решениям
2. углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
3. эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных
4. придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы
5. установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли

3. *Под делегированием понимается:*

1. передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя
2. проект будущей трудовой деятельности на предстоящий временной период
3. это синтез средств и способов подготовки управленческих решений и организация их выполнения
4. передача управленческой ответственности подчиненным

4. *К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся следующие:*

1. определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
2. разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника
3. обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей
4. создание возможности должностного и профессионального роста работников
5. определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий

5. *Этап сохранения как этап карьеры менеджера связывают с возрастным периодом:*

1. от 25 до 30 лет
2. до 25 лет
3. от 30 до 45 лет
4. от 45 до 60 лет
5. до 30 лет

Задача. Рассчитать дополнительную потребность в кадрах, если объем производства планируется увеличить на 6%, производительность труда — на 4%. Увольнения по всем причинам составляют 15% от среднесписочной численности в базовом периоде, равной 1800 чел.

ВАРИАНТ 20

Теоретический вопрос. Пути повышения эффективности деятельности предприятия за счет использования внутренних резервов роста производительности труда (на конкретном примере).

Тесты.

1. К актам организационно-методического инструктирования относятся:

1. распоряжения
2. должностные инструкции
3. методические указания (рекомендации)
4. приказы
5. штатное расписание

2. Метод оценки персонала, предполагающий сравнение сотрудников между собой лишь по отдельным показателям называется:

1. упорядочение рангов
2. парные сравнения
3. ранжирование
4. критический инцидент
5. шкалирование

3. Высвобождение персонала - это:

1. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
2. вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
3. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
4. прекращение трудового договора между администрацией (работодателем) и сотрудником

4. Планирование потенциала означает:

1. создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций
2. ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами
3. определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
4. достижение отдельных оперативных целей
5. разработку основ будущей кадровой политики организации

5. Предварительный этап карьеры менеджера связывают с возрастным периодом:

6. от 25 до 35 лет
7. от 30 лет
8. до 25 лет
9. от 45 до 60 лет
10. после 60 лет

Задача. Численность работников цеха на начало квартала составляла 452 человека, плановая среднеквартальная численность — 460 человек. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 12% и потребность во внешнем наборе кадров, если 12 человек возможно перевести из других цехов.

ВАРИАНТ 21

Теоретический вопрос. Кадровая служба предприятия (конкретные примеры деятельности).

Тесты.

1. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является:

1. технико-экономическое обоснование
2. экономическое стимулирование
3. технико-экономический анализ
4. технико-экономическое планирование
5. финансирование

2. Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

1. критический инцидент
2. интервью
3. упорядочение рангов
4. парные сравнения
5. самооценка

3. Увольнение - это:

1. прекращение трудового договора между администрацией и сотрудником
2. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
3. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
4. прекращение соглашения между подразделениями на ведение совместной деятельности

4. Кадровое планирование осуществляется в интересах:

1. организации
2. безработных граждан
3. персонала
4. государства

5. Этап продвижения карьеры менеджера связывают с возрастным периодом:

11. от 30 до 45 лет
12. после 65 лет
13. от 45 до 60 лет
14. до 30 лет
15. от 25 до 30 лет

Задача. Определить возможное высвобождение численности рабочих в связи с ростом производительности труда на 10%, если в базовом периоде их численность составляла 1500 человек. Объем производства планируется увеличить на 7,5%.

ВАРИАНТ 22

Теоретический вопрос. Влияние конъюнктуры рынка труда на управление персоналом предприятия (на примере конкретного региона, отрасли).

Тесты.

1. *Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:*
 1. технико-экономический анализ
 2. социально-психологическое планирование
 3. инструктирование
 4. создание нормального психологического климата
 5. развитие у работников инициативы и ответственности
2. *Метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с балльными оценками называется:*
 1. анкетный опрос
 2. интервью
 3. ранжирование
 4. шкалирование
 5. упорядочение рангов
 6. парные сравнения
3. *Условное высвобождение персонала - это:*
 1. вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
 2. доведение до сотрудников сообщения об увольнении
 3. экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
 4. вид деятельности, связанный с сокращением персонала вследствие закрытия предприятия
 5. прекращение трудового договора между администрацией (работодателем) и сотрудником
4. *Главной задачей кадрового контроллинга показателей является:*
 1. разработка мероприятий по корректировке отклонений
 2. фиксация результатов кадрового планирования
 3. сопоставление запланированного и полученного результатов
 4. анализ отклонений
 5. принятие мер по устранению отклонений
5. *Этап становления карьеры менеджера характеризуется следующими потребностями достижения целей:*
 16. формирование квалифицированного специалиста или руководителя
 17. учебной в школе, получением высшего или среднего образования
 18. пик совершенствования квалификации
 19. освоение работы, развитие навыков
 20. занятие новым видом деятельности

Задача. Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 4200 человек, в течение года принято 285, уволено всего 395, в том числе по собственному желанию - 202.

ВАРИАНТ 23

Теоретический вопрос. Государственное, региональное регулирование социально-трудовых отношений (на примере конкретного региона).

Тесты.

1. Социально-психологические методы управления персоналом методы позволяют:

1. выявить лидеров
2. связать мотивацию людей с конечным результатом производства
3. оценить результаты деятельности структурного подразделения
4. принимать решения о материальном стимулировании работников
5. обеспечить эффективные коммуникации и решения конфликтов в коллективе

2. Метод оценки персонала "ранжирование" предполагает:

1. беседу с работником в режиме "вопрос-ответ"
2. анкетный опрос работников разных категорий
3. сравнение оцениваемых работников между собой другими методами и расположением по выбранному критерию в порядке убывания или возрастания
4. проставление оценок по шкале с балльными оценками
5. сотрудники сравниваются между собой лишь по отдельным показателям
6. сотрудник сравнивается с другим, работающим в паре

3. Оценка результатов труда - это:

1. функция по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы
2. процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы
3. функция по управлению персоналом, предназначенная для установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
4. функция по управлению персоналом, направленная на получение информации о требованиях, нагрузке и содержании работы на рабочем месте
5. функция по управлению персоналом, направленная на анализ данных о содержании конкретной работы (обязанностях, правах, ответственности) и ее параметрах

4. Функция кадрового контроллинга состоит в координации

1. целеполагания
 2. планирования
 3. контроля и информации
 4. управленческой деятельности
 5. целеполагания, планирования, контроля и информации
5. Этап сохранения в карьере менеджера характеризуется:
21. действиями по закреплению достигнутых результатов
 22. обучением молодежи
 23. подготовкой себе смены
 24. приобретением новых навыков и опыта, рост квалификации

Задача. На основании данных таблицы определить средний разряд работ, средний разряд рабочих, число рабочих, которым необходимо повысить свою квалификацию. На участке работает 50 токарей, 43 фрезеровщика и 15 заточников.

Экономические показатели	Разряды				Всего
	III	IV	V	VI	
Токарные работы					
Объем работ, тыс. нормо-ч	10,0	27,0	32,5	41,5	111,0
Численность рабочих, чел.	11	12	19	8	50
Тарифный коэффициент	1,26	1,37	1,50	1,95	*
Фрезерные работы					
Объем работ, тыс. нормо-ч	7,5	37,5	18,5	7,5	71,0
Численность рабочих, чел.	9	27	7	—	43
Тарифный коэффициент	1,26	1,40	1,55	2,0	*
Заточные работы					
Объем работ, тыс. нормо-ч	7,3	18,5	—	—	25,8
Численность рабочих, чел.	9	6	—	—	15
Тарифный коэффициент	1,20	1,27	1,35	1,50	*

ВАРИАНТ 24

Теоретический вопрос. Деловая оценка и аттестация персонала (на конкретном примере).

Тесты.

1. К методам анализа системы управления персоналом относятся:

1. самообследование
2. нормативный
3. балансовый
4. изучение документов
5. контрольных вопросов

2. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

1. анкетный опрос
2. интервью
3. шкалирование
4. парные сравнения
5. самооценка

3. К социально-психологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относятся:

1. отношение к труду
2. развитие предпринимательства
3. умственные способности работника
4. психофизиологическое состояние работника
5. моральный климат в коллективе

4. Оперативный план содержит:

1. точно обозначенные цели
2. конкретные мероприятия, направленные на достижение оперативных целей
3. разработку основ будущей кадровой политики организации
4. глобальные цели организации
5. материальные средства с указанием их вида, количества и времени

5. Для пенсионного этапа в карьере менеджера соответствуют следующие моральные потребности:

25. начало самоутверждения
26. стабилизация самовыражения, рост уважения
27. самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения
28. начало достижения независимости
29. рост квалификации

Задача. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 4500 человек, в течение года принято 235, уволено всего 515, в том числе по собственному желанию 402, за нарушение трудовой дисциплины 12 человек.

ВАРИАНТ 25

Теоретический вопрос. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала (на конкретном примере).

Тесты.

1. Принципами, характеризующими требования к формированию системы управления персоналом являются:

1. ритмичность
2. потенциальных имитаций
3. прозрачности
4. прямооточности
5. оптимальности

2. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...

1. попарного сравнения
2. принудительного распределения
3. альтернативных характеристик
4. упорядочения рангов
5. управления по целям

3. К естественно-биологическим факторам, учитываемым при проведении оценки результативности труда, относятся:

1. психофизиологическое состояние работника
2. возраст работника
3. географическая среда
4. условия труда (санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические)
5. сезонность

4. Начальной ступенью процесса кадрового планирования является планирование ...

1. привлечения персонала
2. трудовой адаптации
3. высвобождения или сокращения персонала
4. потребности в персонале
5. использования персонала

5. Для менеджера на этапе завершения карьеры характерны следующие физиологические и материальные потребности:

30. высокий уровень заработной платы
31. безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
32. сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
33. повышение уровня оплаты труда, интерес к другим источникам дохода
34. безопасность существования

Задача. Численность работников предприятия на начало года составляла 3600 человек. В течение года принято 334, уволено - 320, в том числе: по собственному желанию - 275, за нарушение трудовой дисциплины - 8 человек. Определить показатели движения кадров в организации ($K_{об.пр.}$, $K_{об.ув.}$, $K_{смен.}$, $K_{стаб.}$, $K_{тек.}$).

ВАРИАНТ 26

Теоретический вопрос. Совершенствование системы трудовой мотивации на предприятии (на конкретном примере).

Тесты.

1. *Принципами, определяющими направление развития системы управления персоналом являются:*

1. устойчивости
2. иерархичности
3. непрерывности
4. концентрации
5. экономичности

2. *Социальная структура коллектива не включает следующие показатели:*

1. возраст
2. образование
3. социальное положение
4. уровень жизни
5. занимаемая роль в коллективе

3. *Оценка результатов труда рабочих*

1. выражается через итоги производственно-хозяйственной деятельности организации
2. выражается через производительность работы машин и оборудования
3. выражается в количестве произведенной продукции
4. выражается в количестве произведенной продукции и ее качестве
5. характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах

4. *Планирование потребности в персонале является:*

1. начальной ступенью процесса кадрового планирования
2. заключительной ступенью кадрового планирования
3. начальной ступенью кадрового контроллинга
4. заключительной ступенью кадрового контроллинга
5. промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

5. *Для предварительного этапа карьеры менеджера характерно:*

35. занятие новым видом деятельности
36. безопасность существования
37. учеба, испытания на разных работах
38. возраст от 30 до 45 лет
39. стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения

Задача. На основе следующих данных определить средний разряд работ и рабочих, а также установить численность рабочих, нуждающихся в повышении своей квалификации.

	Разряды					Всего
	II	III	IV	V	VI	
Объем работ в тыс. нормо-ч	20,0	46,1	62,8	20,5	8,0	157,4
Численность рабочих	12	23	24	6	-	65

ВАРИАНТ 27

Теоретический вопрос. Процессы обучения и повышения квалификации персонала предприятия в условиях рыночных отношений (на примере конкретного предприятия).

Тесты.

1. *Принципы построения системы управления персоналом отличаются от методов построения системы управления персоналом следующими характеристиками:*

1. принципы непостоянны и носят необязательный характер
2. методы воздействуют на принцип
3. принцип объективен
4. совокупность методов может меняться в зависимости от изменений условий при сохранении принципов

2. *Ролевая структура коллектива определяет состав и структуру ... ролей:*

1. творческих
2. коммуникационных
3. поведенческих
4. главных
5. второстепенных

3. *Результат труда специалистов определяется*

1. оперативностью работы
2. исходя из объема, полноты, качества, своевременности закрепленных за ними должностных обязанностей
3. исходя из количества произведенной продукции
4. характеризуется степенью достижения цели управления и производства при наименьших затратах
5. интенсивностью труда

4. *Расчет количественной потребности в персонале происходит:*

1. в зависимости от целей привлечения
2. одновременно с определением качественной потребности
3. после определения качественной потребности в персонале
4. без определения качественной потребности в персонале
5. перед определением качественной потребности

5. *Пик совершенствования квалификации и обучение молодежи характерен для этапа... ..карьеры:*

40. становление
41. сохранения
42. продвижения
43. завершения
44. предварительного

Задача. Общая численность рабочих участка 23 человека, из них по II разряду работают 4 человека (тарифная ставка II разряда = 60,5 руб.), по III - 12 (74,5 руб.), по IV - 5 (88,5 руб.), по V разряду - 2 человека (100 руб.). Определить средний тарифный разряд рабочих.

ВАРИАНТ 28

Теоретический вопрос. Современные технологии проведения на предприятии маркетинга персонала (на примере конкретного предприятия).

Тесты.

1. *Наем на работу - это:*

1. мероприятия, направленные на владение ситуацией на рынке труда
2. рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам
3. ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией
4. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

2. *К основным формам профориентационной работы не относятся:*

1. профессиональное просвещение
2. профессиональная адаптация
3. профессиональная информация
4. профессиональная консультация
5. профессиональный отбор

3. *Перечень показателей оценки результатов труда руководителя организации составляют:*

1. динамика объемов производства
2. прибыль
3. коэффициент текучести по категориям персонала и подразделениям
4. оборот капитала
5. доля на рынке

4. *Маркетинг персонала - это:*

1. вид деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников
2. вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале, источников, путей покрытия этих потребностей и определение затрат, связанных с этой деятельностью
3. владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей
4. вид деятельности по управлению персоналом, имеющий целью развитие человеческих качеств, талантов, заложенных от природы или приобретенных в процессе практической деятельности
5. вид управленческой деятельности, направленной на изучение возможностей самого работника

5. *Документ, в котором представлен вариант профессионального развития и должностного перемещения сотрудников в организации называется::*

45. личностная спецификация
46. профессиограмма
47. карьерограмма
48. схема служебных замещений
49. должностная инструкция

Задача. Определить, сколько работников необходимо дополнительно принять, чтобы обеспечить среднеквартальную численность персонала - 2530 человек, если численность на начало квартала составляла 2416 человек, средний процент выбытия - 15,5% среднеквартальной численности.

ВАРИАНТ 29

Теоретический вопрос. Трудовая адаптация персонала и управление ею (на примере конкретного предприятия).

Тесты.

1. Основной задачей при найме на работу персонала является:

1. удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении
2. распределение вновь нанятых работников по рабочим местам в соответствии с их уровнем квалификации
3. привлечение как можно большего числа претендентов на вакантное место
4. повышение степени привязанности работника к организации
5. ознакомление персонала с особенностями организационного механизма управления

2. Одной из важнейших задач профориентации является:

1. содействие быстрым структурным сдвигам в занятости
2. содействие дополнительному освоению профессиональных возможностей
3. включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями
4. включение работника в систему организационного механизма управления

3. Перечень показателей оценки результатов труда руководителя службы управления персоналом составляют:

1. количество вакантных мест
2. показатели по обучению и повышению квалификации персонала
3. удельный вес технически оборудованных норм
4. количество рекламаций и их динамика
5. доля на рынке

4. Главная задача маркетинга персонала это:

50. владение ситуацией на рынке труда для определения потребностей в специалистах дефицитных специальностей
51. предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве
52. изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений
53. владение ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале

54. анализ затрат, связанных с наймом персонала

5. Этап продвижения карьеры характеризуется:

1. возрастом от 30 до 45 лет
2. началом самовыражения
3. возрастом от 45 до 60 лет
4. началом самоутверждения
5. ростом квалификации, приобретение новых навыков и опыта

Задача. Запланирован рост объемных производственных показателей в размере 30%, а также комплекс мероприятий, которые позволят увеличить уровень производительности труда на 23,5%. Определить дополнительную потребность в кадрах, если средний процент выбытия по уровню прошлого года составил 18%, а численность работников в прошлом году - 1562 человека.

ВАРИАНТ 30

Теоретический вопрос. Организация профориентационной работы в условиях рыночной экономики (на примере конкретного региона, города, предприятия).

Тесты.

1. *Возможны следующие источники найма работника:*

1. внешний
2. промежуточный
3. смешанный
4. внутренний
5. временный

2. *Профориентация имеет целью:*

1. формирование у молодежи личностных ориентаций и интересов с учетом потребностей развития производства
2. управление занятостью
3. приведение в соответствие личностных ориентаций с возможностями развития организации
4. изменение знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды

3. *Экономические факторы, влияющие на результативность труда в аппарате управления организацией включают в себя:*

1. стиль и культуру управления
2. систему оплаты труда и уровень зарплаты
3. контроль исполнения
4. доход на одного члена семьи
5. использование фондов потребления

4. *К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят:*

1. более высокие затраты на привлечение персонала
2. нового работника плохо знают в коллективе
3. сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации
4. длительный период адаптации
5. ограничение возможностей для выбора кадров

5. *Источниками кадрового резерва являются:*

1. руководящие работники аппарата управления
2. студенты старших курсов специализированных вузов
3. главные и ведущие специалисты
4. рабочие
5. технический персонал

Задача. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 12 человек. Планируется увеличить объем производства на 15% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода - 240 человек.

Список литературы

1. Дятлов В.И. Управление персоналом. Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов/ под ред. В.И. Дятлова, А.Я. Кибанова, В.Т. Пихало. М: ПРИОР, 2010. 512 с.
2. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Учебное пособие / под ред. В.И. Ковалева. М.: Наука, 2011. 328 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / под ред Е.В. Маслова. М. Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЗиУ, 2010. 312 с.
4. Семенов А.К. Основы менеджмента: Учебник / под ред. А.К. Семенова, В.И. Набокова. М.: Дашков и Ко, 2005. 300 с.
5. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. Учебное пособие / под ред. В.И. Шкатулла. М.: Издательская группа Норма Инфра-М., 2011. 560 с.
6. www.gks.ru (сайт Госкомстата РФ).
7. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития РФ).
8. www.vopreco.ru (сайт журнала “Вопросы экономики”).
9. www.chelt.ru (сайт журнала “Человек и труд”).
10. www.ilo.ru – (официальный сайт Международной организации труда).