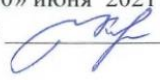


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г. №12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Экономика управления персоналом

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-8 Способен на основе знаний о проведении аудита и контроллинга персонала, методах анализа трудовых показателей, анализировать деятельность организации, разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-9 Способен проводит анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - основные экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению; - сущность и содержание анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - базовые приемы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) Уметь: - рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительность труда)	Устный опрос Тест Доклад Курсовая работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: - основные экономические	Устный опрос Тест	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
		2. Самостоятельная работа	показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительности труда), а также перечень мероприятий по их улучшению; - сущность и содержание анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; - базовые приемы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) Уметь: - рассчитать экономические показатели, характеризующие деятельность организации и показатели по труду (в т.ч. производительность труда); Владеть: - навыками и инструментами оценки экономической эффективности управления персоналом организации, разработки пстоценочных мероприятий	Доклад Практическ ое задание Курсовая работа Экзамен	
ДПК-9	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - экономическую сущность кадровых рисков; - показатели удовлетворенности персонала; - методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; Уметь: - анализировать кадровые риски - ориентироваться в классификации основных трудовых показателях	Устный опрос Тест Доклад Курсовая работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - экономическую сущность кадровых рисков; - показатели удовлетворенности персонала; - методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; Уметь: - анализировать кадровые риски - ориентироваться в классификации основных трудовых показателях Владеть: - способностью ориентироваться в количественных и качественных показателях при проведении оценки экономической и	Устный опрос Тест Доклад Практическ ое задание Курсовая работа Экзамен	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			социальной эффективности в области управления персоналом		

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. В чем суть функций управления персоналом?
2. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом
3. Каковы элементы экономического механизма управления персоналом?
4. Какие показатели и нормативы используются в практике управления персоналом?
5. В чем отличие понятий «Трудовой потенциал» и «Кадровый потенциал»?
6. Каковы методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала предприятия?
7. Виды эффективности управления персоналом
8. Что относится к издержкам на управление персоналом?
9. Что включают в себя прямые и косвенные затраты на персонал?
10. Как оценивается эффективность системы мотивации персонала?
11. Как оценивается эффективность системы отбора и найма персонала?

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Подходы к расчету трудового потенциала:

- 1) натуральный,
- 2) трудовой,
- 3) стоимостной,
- 4) относительный.

2. Расходы на персонал – это...

- 1) общий размер кадровых расходов организации,
- 2) часть кадровых расходов организации, за исключением издержек на заработную плату персонала,
- 3) отношение общей величины кадровых расходов к численности сотрудников организации.

3. Прямые затраты на персонал НЕ включают:

- 1) заработная плата,
- 2) оклад штатных сотрудников,
- 3) оплата отпусков,
- 4) выплаты внештатным сотрудникам.

4. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

- 1) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике,
- 2) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне.

5. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на...

- 1) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб,
- 2) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом,
- 3) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

6. Уровень производительности труда на предприятии характеризуют показатели

- 1) рентабельность,.
- 2) фондовооруженность,
- 3) прибыль,
- 4) трудоемкость,
- 5) выработка.

7. Производительность труда на предприятиях определяется следующими методами:

- 1) натуральным,
- 2) комбинированным,
- 3) трудовым,
- 4) стоимостным,
- 5) эквивалентным,
- 6) коэффициентным.

8. Элементы заработной платы, выплачиваемые за счет себестоимости – это:

- 1) премия за основные результаты;
- 2) вознаграждение за конечный результат;
- 3) основная зарплата;
- 4) материальная помощь.

9. Оптимальной формой оплаты труда управленческого персонала является:

- 1) окладно-премиальная;
- 2) аккордно-премиальная;
- 3) повременно-премиальная;
- 4) сдельно-премиальная.

10. Оплата труда на основе квалификационных категорий, разрядов, должностных окладов характерно для:

- 1) тарифной системы оплаты труда;
- 2) бестарифной системы оплаты труда.

11. Экономическая эффективность управления персоналом проявляется в возможности достигать позитивные, а также избегать отрицательные с социальной точки зрения изменения в организации:

- 1) верно;
- 2) неверно.

12. В основные расходы на персонал включаются статьи:

- 1) выплаты внештатным сотрудникам;
- 2) премирование;
- 3) оклады штатных сотрудников.

13. Коэффициент текучести (по категориям персонала) представляет собой:

- 1) отношение разницы между числом сотрудников на начало периода и числом уволившихся за этот срок к среднесписочной численности;
- 2) отношение уволенных по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочному числу работников;
- 3) отношение доли персонала со стажем работы в организации от трех (пяти) лет и более к общему числу сотрудников.

14. К социальным результатам управления персоналом в разрезе подсистемы развития персонала относятся:

- 1) развитие индивидуальных способностей работников;
- 2) овладение социокультурными нормами организации;
- 3) соблюдение этических норм взаимоотношений;
- 4) формирование чувства причастности работника к делам организации.

15. Показателями результативности управления персоналом по такому направлению деятельности как обеспечение потребности в персонале являются:

- 1) процент текучести кадров среди работников с высоким потенциалом;
- 2) процент уволившихся работников со стажем менее трех лет;
- 3) процент внутреннего заполнения вакансий;
- 4) средние расходы на найм одного работника.

Примерные темы докладов по дисциплине

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.
2. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством.
3. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
4. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
5. Система регулирования социально-трудовых отношений.
6. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
7. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
8. Планирование численности работников организации.

9. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
10. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
11. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
12. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
13. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
14. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

Примеры практических заданий по дисциплине

1. В случае если обучение провести в 2015 г. и затратить на него 280 000 руб., а в 2016 г. — 100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом:

2014 г. - 20 шт.; 2015 г. - 29 шт.; 2016 г. - 40 шт.

Постановка задачи: Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

2. Малое предприятие собирается перейти на выпуск дорогостоящих изделий. Для этого производится закупка оборудования на кредит, полученный в банке. Планируемые показатели деятельности организации по годам представлены в табл. 1

Таблица 1

Исходные данные

№ п/п	Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес	8000	9000	10 000
3	Единый социальный налог на заработную плату, %	35,6	35,6	35,6
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
5	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000
6	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
7	Единоновременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
9	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Постановка задачи: Определить экономическую целесообразность перехода на выпуск новой продукции с учетом расходов на оборудование и обучение персонала.

3. 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%. Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи, результат прокомментировать.

4. Определите:

- 1) списочный состав работников на конец отчетного периода

- 2) среднесписочный состав работников за весь период
- 3) коэффициент текучести кадров
- 4) степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек):

1. Списочный состав на начало отчетного периода - 7584

2. Принято в течение отчетного периода — всего - 90

В том числе по источникам:

выпускники учебных заведений - 25

направлены органами трудоустройства - 23

приняты самим предприятием - 42

3. Выбыло в течение отчетного периода — всего - 293

В том числе по причинам:

уход на пенсию - 16

по собственному желанию - 238

увольнение по сокращению штатов - 10

увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 29

Примерные темы курсовых работ

1. Экономическая оценка мероприятий по управлению адаптацией персонала организации.
2. Экономическая оценка мероприятий по повышению квалификации персонала организации и их экономическая оценка.
3. Экономическая оценка мероприятий по разработке стратегии управления персоналом организации.
4. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию кадрового планирования в организации.
5. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию маркетинга персонала организации.
6. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала организации.
7. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала в организации.
8. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы управления деловой карьерой работников.
9. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом организации.
10. Экономическая оценка мероприятий по формированию кадровой политики организации.
11. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.
12. Экономическая оценка мероприятий по формированию кадровой службы в организации.
13. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы оценки труда персонала.

14. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы развития персонала организации.
15. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала организации.
16. Экономическая оценка мероприятий по совершенствованию системы кадрового резерва в организации.

Примерные вопросы к экзамену

1. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом.
2. Функциональные подсистемы управления персоналом: характеристика.
3. Основные элементы экономического механизма управления персоналом.
4. Система основных экономических показателей, использующихся в практике управления персоналом.
5. Экономические методы управления персоналом.
6. Структура трудового потенциала общества.
7. Структура трудового потенциала организации.
8. Структура трудового потенциала работника.
9. Сущность управления трудовым потенциалом организации.
10. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации
11. Количественные показатели оценки трудового потенциала организации
12. Качественная характеристика трудового потенциала.
13. Понятие и виды кадровых рисков.
14. Методы воздействия на кадровые риски.
15. Сущность и классификация расходов на персонал
16. Характеристика основных расходов на персонал
17. Управление затратами на персонал
18. Классификация факторов, влияющих на результативность труда
19. Количественная оценка показателей экономической эффективности кадровых служб
20. Направления расчета экономического эффекта от мероприятий по обучению персонала
21. Направления расчета экономического эффекта от мероприятий по совершенствованию организационной структуры организации
22. Направления расчета экономического эффекта от мероприятий по оценке персонала
23. Направления расчета экономического эффекта от мероприятий по найму персонала
24. Характеристика основных показателей экономической эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом
25. Оценка социальной эффективности проектов по совершенствованию системы управления персоналом

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, доклад, тест, практическое задание, курсовая работа.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Устный опрос	до 10 баллов
Практическое задание	до 10 баллов
Курсовая работа	до 20 баллов
Тест	до 10 баллов
Доклад	до 10 баллов
Экзамен	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Выполнение *практического задания* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата *практического задания*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные	8-10

вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	6-7
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс-оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	5
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-4

1.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4. Написание доклада оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-2

2. Личный вклад автора	0-2
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-1
7. Защита доклада	0-1

1.4.5 *Курсовая работа* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания и курсовой работы: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 15-10 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
отлично	содержание работы соответствует выбранной теме работы; работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные; проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию; широко представлена библиография по теме работы, в том числе и зарубежные источники; по содержанию и форме работы полностью соответствует всем предъявленным требованиям, указанным в методических рекомендациях	18-20
хорошо	содержание работы в целом соответствует теме; работа актуальна, написана самостоятельно; теоретические положения сопряжены с практикой; представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; практические рекомендации обоснованы; имеются отдельные несоответствия требованиям к работе и неточности в оформлении работы	16-17
удовлетворительно	имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью; нарушена логика изложения материала, задачи решены не полностью; в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований; теоретические положения слабо связаны с практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер; содержание приложений не отражает решения поставленных задач; имеются многочисленные неточности в оформлении работы	10-15
неудовлетворительно	содержание работы не соответствует теме; работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; курсовая работа носит компилятивный характер; предложения автора четко не сформулированы	0-9

1.4.6. Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Устный опрос до 10 баллов	Курсовая работа до 20 баллов	Доклад до 10 баллов	Практическое задание до 10 баллов	Тест до 10 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								