МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ..... 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ..... 6
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... 8
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....9
5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС.....14
5.3. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....17
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 22
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....24
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....26
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....27
ПРИЛОЖЕНИЯ: КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
Первый уровень (пороговый) (ОПК-3) – 1	Управление человеческими ресурсами	Знать: типы стратегий управления человеческими ресурсами, особенности взаимосвязи между корпоративными стратегиями и кадровыми стратегиями; виды кадровой политики; основы и методы проектирования организационных структур З1 (ОПК-3); Уметь: определять основные направления формирования и развития человеческих ресурсов в зависимости от реализуемой корпоративной стратегии, определять необходимый уровень требуемой компетенции работников для заполнения вакантных должностей; применять экономико-математические расчёты для проектирования управленческих полномочий, технологий и процедур, должностных регламентов, рабочих мест, условий труда У1 (ОПК-3); Владеть: навыками проектирования организационных структуры, планировать и осуществлять мероприятия В1 (ОПК-3);

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- формулирует основные этапы исторического процесса развития экономической мысли;
- знает базовые экономические понятия и закономерности функционирования современной экономики на различных уровнях;

- ориентируется в политических, социальных и прочих сферах жизни общества;
- выбирает методику решения поставленной проблемы;
- выбирает наиболее значимые факторы, выстраивает их в логической последовательности, делает значимые выводы;
- применяет информационные технологии для решения поставленной образовательной задачи в контексте учебной дисциплины;
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез полученному результату самостоятельного исследования при решении образовательной задачи;
- подготавливает аннотацию, рецензию, реферат, творческую работу, устное выступление, презентацию.

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование темы	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1	2	3	4	5
Тема 1.1. Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях;	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях»	СЗ/Тематическая дискуссия	Устная
Тема 1.2. Системный подход к управлению человеческими ресурсами общества (социальная и кадровая составляющая)	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Системный подход к управлению человеческими ресурсами общества»	СЗ/Тематическая дискуссия	Устная
Тема 1.3. Государственная политика по воспроизводству человеческих ресурсов на этапе формирования	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Формирование человеческих ресурсов общества: естественное движение населения», решении задач «Оценка демографической ситуации в России» Участие в тематической групповой дискуссии «Формирование человеческих ресурсов общества: механическое движение населения», решении задач «Оценка миграционных	ПЗ/Тематическая дискуссия, решение практических задач	Устная, письменная

		процессов в РФ» Участие в тематической групповой дискуссии «Образование как фактор формирования человеческих ресурсов общества» Участие в тематической групповой дискуссии «Распределение человеческих ресурсов и функционирование рынка труда», решении задач «Структура человеческих ресурсов и трудового потенциала общества»		
Тема 1.4. Методы управления человеческими ресурсами (теория и практика)	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС «Методы управления человеческими ресурсами»	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС	Устная
Тема 1.5. Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне»	СЗ/Тематическая дискуссия	Устная
Тема 2.1. Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии «Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации”	СЗ/Тематическая дискуссия	Устная
Тема 2.2. Модели управления человеческими ресурсами: становление, развитие, внедрение	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС «Модели управления человеческими ресурсами”	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС	Устная
Тема 2.3. Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС «Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации»	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС	Устная
	Текущий контроль	Расчет показателей реализации стратегии управления человеческими ресурсами	ПЗ/Решение практических задач	Устная, письменная
Тема 2.4. Технологии обеспечения организации необходимыми человеческими ресурсами	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС «Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами»	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС	Устная
	Текущий контроль	Расчет показателей формирования трудового потенциала организации	ПЗ/Решение практических задач	Устная, письменная
Тема 2.5. Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения	Текущий контроль	Участие в тематической групповой дискуссии и АКС «Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения»	СЗ/Тематическая дискуссия, АКС	Устная
	Текущий	Расчет показателей	ПЗ/Решение	Устная,

	контроль	экономической эффективности УЧР	практических задач	письменная
Темы 1.1.-2.5.		Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний	Доклад с презентацией	Устная, письменная
Темы 1.3., 2.4.		Обобщенные промежуточные результаты освоения теоретических знаний и практических навыков	Контрольная работа	Письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Структура УЧР организации Вопрос 2. Уметь: Проанализируйте показатели результативности и эффективности формирования человеческих ресурсов как результата механического движения населения. Вопрос 3. Владеть: Рассчитать демографические показатели формирования трудового потенциала общества.	Вопросы к ГИА	-

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»; «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»; «очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Тематическая дискуссия	Роль человека и человеческих ресурсов общества в экономических преобразованиях и социальных изменениях
Тематическая дискуссия	Системный подход к управлению человеческими ресурсами общества
Тематическая дискуссия, решение практических задач	Формирование человеческих ресурсов общества: естественное движение населения
Расчетно-аналитическая работа	Оценка демографической ситуации в России
Тематическая дискуссия, решение практических задач	Формирование человеческих ресурсов общества: механическое движение населения
Расчетно-аналитическая работа	Оценка миграционных процессов в РФ
Тематическая дискуссия	Образование как фактор формирования человеческих ресурсов общества
Тематическая дискуссия, решение практических задач	Распределение человеческих ресурсов и функционирование рынка труда
Расчетно-аналитическая работа	Структура человеческих ресурсов и трудового потенциала общества
Тематическая дискуссия, АКС	Методы управления человеческими ресурсами
Тематическая дискуссия	Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро- и мезоуровне
Тематическая дискуссия	Социальная и кадровая составляющая в системе управления человеческими ресурсами организации
Тематическая дискуссия, АКС	Модели управления человеческими ресурсами
Тематическая дискуссия, АКС	Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации
Решение практических задач	Показатели реализации стратегии управления человеческими ресурсами
Тематическая дискуссия, АКС	Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами
Решение практических задач	Формирование трудового потенциала организации
Тематическая дискуссия, АКС	Эффективность управления человеческими ресурсами в организации и методы ее повышения
Решение практических задач	Экономическая эффективность УЧР

Пример задания для АКС

кейс № 1.

Сформулируйте основные корпоративные правила и особенности кадровых мероприятий в следующих областях: 1) подбор и отбор кадров (раскрыть источники кадрового обеспечения, методы подбора, основные компетенции работников); 2) адаптация работников (раскрыть виды и технологии адаптации); 3) оценка и продвижение персонала (раскрыть особенности оценки и развития персонала); 4) оплата и стимулирование труда (раскрыть формы и системы оплаты труда, материальной и нематериальной мотивации, предназначение социального пакета); 5) организация труда (раскрыть алгоритм расчета фонда рабочего времени, организации физического и экономического рабочего места, управления организованным трудом).

кейс № 2.

Работая в группах, подготовить план кадровых мероприятий с учетом влияния следующих факторов: Группа А - 1) жизненный цикл организации – становление; 2) корпоративная культура – «клановая»; Группа Б - 1) жизненный цикл организации – рост; 2) корпоративная культура – «бюрократическая»; Группа В – 1) жизненный цикл организации – зрелость; 2) стратегия бизнеса – минимизация затрат; Группа Г – 1) жизненный цикл организации – реорганизация производства; 2) стратегия бизнеса – улучшение качества. Каждый из факторов влияет на особенности проведения кадровой политики и наполнение ее конкретными мероприятиями. На стадии становления организация нуждается в человеческих ресурсах; ключевыми мероприятиями ее кадровой политики является поиск подходящих работников. В свою очередь подбор кадров влечет за собой кадровые мероприятия в других сферах – установление льгот и компенсаций, определение требований к развитию персонала, планированию карьеры, выработке философии управления людьми и т.д. На стадии роста организация сталкивается с необходимостью привлечения дополнительных работников, определением потребностей в обучении для развития новых технологий, открытием новых видов производства товаров (услуг), с необходимостью соответствия оплаты внешнему рынку труда, поддержания мотивации персонала и т.п. На стадии зрелости организация нуждается в обновлении персонала, управлении текучестью кадров, в уточнении стратегии подбора кадров, корректировке программ компенсаций, в обновлении знаний, совершенствовании форм и методов обучения персонала, в поиске дополнительных резервов мотивации персонала и т.п. На стадии сокращения масштабов производства происходит замораживание найма новых работников, вводится жесткий контроль за издержками на персонала, проводится переподготовка персонала, повышение его квалификации. Сокращение численности должно обеспечивать решение проблем занятости и соблюдение трудовых законов, разрешения трудовых конфликтов и управления стрессами.

кейс № 3.

Кадровая стратегия и кадровая работа обеспечивает соответствие трудового потенциала предприятия его стратегическим и целям. Существуют различные виды стратегий функционирования предприятий – минимизации затрат, повышения качества, инновационная, предпринимательская, динамического роста, прибыльности, круговорота, комбинированная. Выбор предприятием своей целевой стратегии определяет направленность его кадровой политики и методы для реализации. Задание: на основе самостоятельного изучения специфики каждого вида стратегии и кадровых изменений, которые последуют в процессе реализации новой кадровой политики, обосновать и проранжировать степень значимости затрат на персонал в структуре издержек предприятия (1- самый существенный по затратам; 1- - наименее значимый по затратам). Структура затрат предприятия на персонал включает: затраты на подбор, отбор, на оценку и контроль деятельности, на организацию труда, на формирование основной зарплаты и переменной части заработка, на мотивацию и материальное стимулирование эффективного труда, на формирование социального пакета, расходов по высвобождению работников.

кейс № 4.

Измерение и оценка эффективности организационной системы управления человеческими ресурсами – обязательное условие успешного функционирования и стратегического развитие предприятия. Универсального метода оценки эффективности использования человеческих ресурсов не существует, каждая организация решает этот вопрос индивидуально, в зависимости от специфики деятельности и наличия ресурсов. На условном предприятии для оценки эффективности системы УЧР процесс управления

кадрами был максимально формализован и разделен на подпроцессы – подбор, обучение, оценка работников. Задание: 1) для оценки результативности каждого подпроцесса предложить оценочные показатели; 2) самостоятельно изучить дополнительную литературу по системе оценки эффективности труда работников на основе ключевых показателей эффективности (KPI).

Типовые практические и расчетно-аналитические задачи

Задача. Дано: Численность РС – 2 040 тыс.чел.; доля занятых – 81 %, при этом волонтеров – 2%, стажеров – 2%, военнослужащих- 2%, трудящихся в производстве товаров для собственного использования – 2%, ухаживающих за членами семьи женщин – 2%., кроме того, известно, что численность самозанятых составляла 100 тыс. чел., однако кризис привел к сокращению масштабов бизнеса и их численности: 5% самозанятых нашли работу по найму, 5% занялись альтернативными видами трудовой деятельности, 5% решили временно пожить на сбережения, а 5 % стали безработными.

Определить:

1) численность занятых до и в период кризиса

2) численность безработных до и в период кризиса

3) численность самозанятых в период кризиса

4) Численность занятых АТ до и в период кризиса

5) долю занятых в числе рабочей силы в период кризиса

6) уровень безработицы до и в период кризиса

7) естественный уровень безработицы; уровень спросодефицитной безработицы; уровень зарегистрированной безработицы; уровень структурной безработицы, уровень фрикционной безработицы на начало периода, если известно, что из безработных:

50 % состояли на учете в службе занятости

22 % высвобождены в связи с автоматизацией ручного труда

15 % уволены в результате сокращения потребительского спроса

15 % меняли работу с целью повышения заработной платы

19 % сокращены в связи с несоответствием требованиям новых рабочих мест

17 % уволились с целью улучшить условия труда

12 % уволились в связи с переездом на новое место жительства

Задача. Численность населения региона на конец предыдущего года – 47 850 чел, из них городского 80%.

За год произошло следующее движение населения:

Прибыло 1 190 чел

Выбыло 490 чел.

Естественная убыль населения составила 200 т.ч.

Доля сельского населения снизилась в 1,5 раза

Определить масштабы миграции, интенсивность и результативность миграции, новое соотношение городского и сельского населения, масштабы и интенсивность естественного движения населения, а также специальный коэффициент рождаемости, если известно, что Ксм за год составил 10 промилле, а доля женщин фертильного возраста составляла 25%.

Задача. Численность населения 247 410 т.ч.

Лиц старше трудоспособного возраста 34 143 т. чел, в т.ч. из них работает по найму 25%

Лиц младше трудоспособного возраста 56 616 т. чел., в т.ч. из них работает по найму 10%

Инвалидов нерабочей группы рабочего возраста 8 000 чел

Неработающих граждан 13 115 т.ч., в том числе из них ищет работу 40%

Студентов 17 985 т.ч., в том числе из них 10% хотят работать и не могут приступить к работе из-за учебы, при этом только 5% предпринимало шаги по поиску работы

Домохозяек 5 370 т. Чел., в том числе из них 10% хотят и готовы работать, но не искали работу

Служащих в вооруженных силах 1 500 т.ч.

Заключенных 1 500 т.ч.

Занятых в фермерских хозяйствах 6 000 т.ч., из них 50% работают на продажу

Найм составляет 9/10 от РС в капиталистическом понимании

Рассчитать

Все элементы структуры ЧР, в т.ч. ЭАН и ЭНАН по методологии МОТ до 2014 года.

Все элементы структуры ЧР, в т.ч. РС и потенциальную РС по действующей методологии МОТ, а также показатели безработицы и недоиспользования РС.

Задача. Дано: численность наличного населения (НН)– 1812 тыс. чел.; численность временно проживающих (ВП)– 112 тыс. чел.; численность временно отсутствующих (ВО) – 205 тыс. чел. Из числа временно проживающих 85% проживают в данной местности 6 месяцев и более.

Задание: Определить численность постоянного населения.

Задача. Дано: 1) Численность населения России и ее динамика за 2000 – 2016 г.г. ; 2) Размещение населения по территории России; 3) Половозрастная структура населения.

Задание: определить - 1) численность населения России, его размещение и половозрастную структуру; 2) абс. и относ. темпы роста численности населения; 3) уровень урбанизации (долю городского и сельского населения); 4) средний возраст населения; 5) уровень старения населения; 6) тип возрастной структуры населения; 7) показатели естественного и механического движения населения, в том числе абс. прирост населения; естественный прирост населения; общий и специальный коэффициент рождаемости; коэффициент смертности; коэффициент естественного прироста/убыли; коэффициент механического прироста/убыли населения.

Результаты расчетов оформить в таблицу, сопроводив их рисунками и аналитической запиской.

Задание. Используя данные таблицы, оценить – 1) масштабы миграции населения по показателям: сальдо миграции; валовая миграция; уд. вес выбытий и прибытий в общей численности населения и в валовой миграции; 2) интенсивность миграции (как меру напряженности переселения людей) по показателям: коэффициент прибытия; коэффициент выбытия; коэффициент валовой миграции; коэффициент чистой миграции. 3) количественную и качественную результативность миграции.

Результаты расчетов оформить в таблицу, сопроводив их рисунками и аналитической запиской.

Регионы России Среднегодовая Число при- Число вы- Возростная структура
численность бывших бывших переселенцев (в %)
(тыс. чел.) (тыс. чел.) (тыс. чел.) 0-15 16-59 60 и ст.
В а р и а н т № 1

Россия, всего 148141,3 841,505 229,287 30,0 54,6 15,4
в том числе:
- Северный 5918,1 27,483 14,273 25,4 67,1 7,5
- Центр-Чернозем. 7879,9 58,376 12,059 27,4 59,4 12,9
В а р и а н т № 2

- Северо - Западный 8072,1 44,067 12,981 30,4 53,3 16,3

- Центральный 29943,8 139,785 29,197 29,9 53,9 16,2
- Уральский 20474,3 105,358 26,313 42,4 50,6 7,0

Задача. Определить на плановый период номинальный, полезный и эффективный фонды рабочего времени одного работника; коэффициенты списочного и явочного состава работников, если известно, что:

- число календарных дней в году – 365
- число праздничных дней – 12
- число выходных дней – 50
- число очередных и дополнительных отпусков работников предприятия «N» - 32
- число неявок на работу по болезни работников данного предприятия – 5
- средняя продолжительность рабочего дня на данном предприятии – 7,8 час (за счет наличия «льготных» работников с сокращенным рабочим днем).

Задача. Фактическая численность занятых на постоянной, сезонной и временной работе 750 чел. Отсутствуют на работе по каким-либо причинам 50 чел. Определить списочную численность работников на предприятии.

Задача. Явочная численность работников как минимально необходимая для нормальной организации производственного процесса составляет 702 чел. Коэффициент списочного состава, рассчитанный по фондам рабочего времени данного предприятия, составляет 1,14. Определить списочную численность работников.

Задача. Списочная численность за все календарные дни февраля месяца (включая выходные и праздничные дни) составила: с 1 по 15 число (ежедневно) – 800 чел.; с 16 по 28 февраля (ежедневно) – 780 чел. Рассчитать среднесписочную численность работников.

Задача. Расчетная численность включает численность работников всех категорий (руководителей, специалистов, служащих, рабочих); она необходима для выполнения запланированного объема работ. Определяется двумя способами: а) Чрасч. = Чбаз х JQ или б) Чрасч. = Qплан : В где Q – объем производства; JQ – изменение объема производства в плановом периоде по сравнению с базовым (JQ = Qплан : Q,баз); В – среднегодовая выработка одного работника в базовом периоде.

Задача Численность базового периода 560 чел. Изменение объема производства в плановом периоде JQ = 1,15. Определить расчетную численность работников.

Задача. Фактическая численность работников 3248 чел., плановая – 3270 чел. План выпуска продукции предприятие выполнило на 101,2 % (прирост 1,2 %). Как обеспечено предприятие рабочей силой по сравнению с планом ?

Задача. В штате предприятия работает 50 чел. под запланированный объем выпуска продукции. Администрация предприятия корректирует план выпуска продукции, увеличивая его на 10 %, дополнительно принимает на работу еще 8 чел. и увеличивает индивидуальные нормы выработки на 5 %. Насколько оправдано такое управленческое решение ?

Задача. В отчетном периоде среднемесячная зарплата одного работника снизилась на 1,1% , а среднесписочная численность работников выросла на 3%. Как изменился месячный ФЗП (до налогообложения) в отчетном периоде по сравнению с плановым?

Задача. Часовая тарифная ставка рабочего 200 руб. За месяц он отработал 176 час.

Рассчитать прямую повременная заработную плату рабочего.

Задача. Месячный оклад работника по штатному расписанию 27600 руб. По табелю учета рабочего времени из 22 положенных рабочих дней он фактически отработал 15. Рассчитать месячную зарплату работника.

Задача. Норма выработки рабочего – сдельщика 100 деталей. Объем производства на месяц 700 деталей. Тарифная ставка (ТС) рабочего 6 разряда 5000 руб.

Определить размер сдельной расценки и прямую сдельную зарплату рабочего.

Задача. Среднесписочная численность работников за год 560 чел. За год принято на работу 15 чел.; убыло по всем причинам 20 чел., в том числе уволилось по собственному желанию 8 чел. Определить Коборота по приему, Коборота по убытию, Ктекучести кадров.

Задача. Фактическая численность работников 3248 чел., плановая – 3270 чел. Запланированный выпуск продукции выполнен на 101,2%. На сколько процентов выросла производительность труда на предприятии в этих условиях?

Задача. Планируется снижение трудоемкости работ (затрат труда) в течение года на 25%. Определить на сколько процентов может повыситься производительность труда? Связь между снижением трудоемкости работ и ростом производительности труда отражена в формуле: Прирост ПТ% = [%сниж. Т : (100% - %сниж.Т)] х 100%.

5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС

КТ1. Доклад с защитой

Доклад относится к первой контрольной точке; оценивается с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС). Критерии оценки доклада включают: раскрытие темы; качество изложения; наличие обзора литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций, нормативно-правовой документации); оформление работы с соблюдением установленных требований. Результаты самостоятельного исследования, отраженные в докладе, должны быть визуализированы на защите. Инструментом визуализации является мультимедийная презентация. Критерии оценки презентации доклада включают: четкое представление целей, гипотезы исследования и презентации; логическую последовательность представленных результатов на слайдах; содержательность и лаконичность слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу реферата; наличие единого стиля в слайдах, выбор фона, цвета, анимации, шрифта, ответы на вопросы, регламент презентации (не более 10 минут).

Самостоятельная работа над докладом включает следующие этапы: 1) выбор темы реферата; 2) первичный анализ источников информации; 3) формирование цели и задач исследования, определение структуры доклада; 4) выбор источников информации; 5) написание основной части доклада (изложение научных подходов к исследуемой теме и сложившейся практики); 6) подготовка заключения с собственными выводами по теме и рекомендациями; 7) подготовка выступления с презентацией (краткого, структурированного, отражающего актуальность темы, цели, задачи, объект, предмет, методы исследования, основные результаты, самостоятельные выводы и рекомендации, список использованных источников).

Темы доклада:

Раздел 1. Управление человеческими ресурсами общества(макро-и мезоуровень)

Социальная ценность человеческих ресурсов общества для экономических преобразований и социальных изменений

Влияние экономических и социальных изменений на глобальный процесс человеческого развития

Методология ООН по измерению уровня человеческого развития страны

Межстрановая оценка развития человеческого потенциала

Проблемы и опыт создания российской региональной системы показателей человеческого развития

Профессиональная деятельность в сфере управления человеческими ресурсами (организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предприни-мательская)

Трудовые ресурсы страны как объект профессиональной деятельности в сфере УЧР на макро-и мезоуровне

Функции государственных и муниципальных служащих в системе УЧР страны и региона

Государственная социально-демографическая политика по воспроизводству человеческих ресурсов страны

Управление процессами трудообеспечения и трудоиспользования при прогнозировании численности человеческих ресурсов страны и регионов

Миграционная политика РФ

Государственная политика РФ в сфере профессионального образования

Политика государства в сфере здравоохранения

Политика государства по делам женщин, семьи, молодежи

Государственная политика социального развития, социальной помощи и социальной защиты населения

Государственная политика уровня, качества жизни и доходов населения

Инновационная политика государства по развитию творческих способностей человека

Социально-экономическая политика государства и ее роль в управлении человеческими ресурсами

Государственная политика по развитию предпринимательства и ее роль в управлении человеческими ресурсами

Место и значимость регионов в управлении человеческими ресурсами

Государственная политика занятости населения

Научно-техническая политика и ее роль в воспроизводстве человеческих ресурсов

Влияние бюджетной и налоговой политики на воспроизводство человеческих ресурсов

Прогнозирование численности и структуры человеческих ресурсов в социально-воспроизводственном процессе

Влияние глобализации на рынок труда России и ее социальные последствия

Антикризисное управление человеческими ресурсами на макро-и мезоуровне

Муниципальный уровень управления человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами госслужбы

Федеральные, региональные и отраслевые программы подготовки кадров для рыночной экономики

Стратегическое управление человеческими ресурсами на макро-и мезоуровне

Раздел 2. Внутрифирменное управление человеческими ресурсами

Методы управления человеческими ресурсами (теория и практика)

Становление и развитие моделей управления человеческими ресурсами

Сравнительный анализ и оценка системы управления человеческими ресурсами в западных и отечественных компаниях

Управление человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях

Влияние информационных технологий на управление человеческими ресурсами

Человеческие ресурсы и трудовой потенциал организации как источники ее конкурентного преимущества и выгод

Социальные и кадровые процессы в организации как сфера управления человеческими ресурсами

Особенности социально-воспроизводственного процесса в организации

Кадровая политика, кадровые процессы и кадровая работа в организации

Место и роль службы по управлению человеческими ресурсами в разработке и реализации социальной и кадровой политики

Стратегическое управление человеческими ресурсами в системе кадрового менеджмента

Методы разработки и реализации кадровой стратегии

Проектирование и реализация кадровой политики организации

Кадровое планирование и управление расходами на персонал

Технологии обеспечения организации человеческими ресурсами

Управление качеством человеческих ресурсов организации

Коучинг как технология повышения эффективности работника и стиль управления организационным обучением

Методы повышения эффективности системы УЧР в организации

Виды и характеристики организационных структур при формировании системы УЧР

Планирование потребности организации в человеческих ресурсах (методический подход)

Формы и методы кадровой работы

Влияние стратегии бизнеса на формирование кадровой стратегии (стратегии УЧР)

Принципы построения и характеристики различных видов организационных структур в системе УЧР (штатная, социальная, ролевая, функциональная структура)

Принципы формирования и условия реализации различных видов кадровой политики

Управление расходами на персонал как инструмент кадровой политики

Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал

Цели и задачи кадрового аудита в системе управления человеческими ресурсами

Методы подбора и отбора персонала: сущность и условия применения

Распределение управленческих полномочий в кадровом менеджменте

Цели, задачи, эффекты делегирования полномочий и ответственности в кадровом менеджменте организации.

КТ2. Контрольная работа

Цель контрольной работы - выявление теоретических знаний и практический умений студентов, формирующих профессиональную компетентность. Контрольная работа включает 4 типа задач (по структуре человеческих ресурсов общества; по показателям естественного и миграционного движения человеческих ресурсов; по показателям трудового потенциала организации). Контрольная работа оценивается с использованием БРС. Критерии оценки результатов контрольной работы: 1) правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей; правильность математических расчетов; 2) правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателя при наличии погрешности в математических расчетах; либо отсутствие экономического (статистического) алгоритма расчета показателей при правильности математических расчетов; 3) правильность экономического (статистического) алгоритма расчета показателей при том, что все математические расчеты неверны; либо экономический (статистический) алгоритм расчета показателей неверен, но отдельные математические расчеты сделаны верно.

Примеры типовых заданий варианта контрольной работы

Задача 1.

Рассчитать: Число лиц занятых трудовой деятельностью, численность занятых, фактическую и потенциальную РС по действующей методологии МОТ, а также указанные показатели безработицы и недоиспользования РС.

Дано: численность и возрастная структура населения; удельный вес занятого населения, численность и структура активных безработных; число занятых нетрудовой общественно полезной деятельносью и т.д.

Задача 2.

Определить: абсолютные и относительные темы роста численности населения; показатели естественного и механического движения населения.

Дано: численность населения РФ за 2002-2010 гг.; численность женщин фертильного возраста; численность родившихся и умерших.

Задача 3.

Рассчитать: количественную и качественную результативность миграции, эффективность передвижения человеческих ресурсов.

Дано: среднегодовая численность населения региона РФ; численность прибывших и выбывших, возрастная структура переселенцев.

Задача 4.

Формирование трудового потенциала организации.

Рассчитать: численность работников; полезный фонд рабочего времени; объем средств на содержание персонала.

Исходные данные связаны с расчетом конкретного показателя.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» включает экзамен, который может проходить в устной и письменной (тестовой) форме. Список вопросов к устному экзамену представлен ниже.

5.3. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

СПИСОК ВОПРОСОВ К УСТНОМУ ЭКЗАМЕНУ

1. Роль человека в экономических и социальных преобразованиях
2. Современная концепция развития человека и управления человеческими ресурсами
3. Системный подход к УЧР (составляющие системы, цели, задачи, объекты, субъекты управления)
4. Социальный процесс воспроизводства человеческих ресурсов на стадии их формирования и социального развития (макроуровень)
5. Управление процессами естественного движения населения. Демографическая политика РФ
6. Управление процессами социального развития человеческих ресурсов. Образовательная политика РФ
7. Управление механическим движением человеческих ресурсов в воспроизводственном процессе. Миграционная политика РФ
8. Показатели трудоспособности человеческих ресурсов общества
9. Прогноз и баланс трудовых ресурсов для управления процессами трудообеспечения и трудоиспользования
10. Экономическая и социальная активность человеческих ресурсов общества, трудовая и нетрудовая деятельность.
11. Управление процессами распределения человеческих ресурсов по сферам и видам трудовой деятельности (регулирование рынка труда)
12. Управление процессом перераспределения человеческих ресурсов на рынке труда
13. Структура и инфраструктура рынка труда для содействия занятости и трудоустройства
14. Функции государства на рынке труда
15. Виды и модели рынка труда
16. Управление процессами эффективного использования и профессионального развития человеческих ресурсов

17. Занятость как экономическая категория и социальная проблема. Виды и формы занятости
18. Структура занятости и её трансформация. Критерии эффективности структуры занятости
19. Государственная социальная политика как инструмент реализации стратегического управления человеческими ресурсами общества
20. Государственная политика занятости на рынке труда
21. Безработица на рынке труда: причины, виды, последствия
22. Государственная кадровая политика как управленческий ресурс по накоплению и использованию человеческих ресурсов
23. Кадровая работа госслужащих министерств, федеральных служб и агентств
24. Методы управления человеческими ресурсами на макро- мезо-и микроуровне
25. Стратегическое управление человеческими ресурсами на макроуровне. Стратегии РФ до 2020 г. и до 2030 г.
26. Система управления человеческими ресурсами в организации (цели, задачи, объекты, субъекты управления)
27. Управление процессов воспроизводства трудового потенциала организации (структура и процедуры управления)
28. Управление процессом расстановки и движения кадров в организации (структура и процедуры управления)
29. Управление процессом эффективного использования и развития человеческого потенциала организации (структура и процедуры управления)
30. Кадровая политика организации (принципы, субъекты, объекты управления, кадровые процессы)
31. Кадровая работа службы по управлению человеческими ресурсами в организации
32. Модели управления человеческими ресурсами
33. Механизм формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами в организации
34. Структура и показатели трудового потенциала организации
35. Технологии обеспечения организации необходимыми человеческими ресурсами
36. Экономическая эффективность управления человеческими ресурсами в организации
37. Социальная эффективность управления человеческими ресурсами в организации
38. Методы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами в организации
39. Модели управления человеческими ресурсами
40. Место и роль службы управления человеческими ресурсами в разработке и реализации социальной и кадровой политики организации
41. Схема разработки стратегии УЧР в организации
42. Планирование потребности организации в человеческих ресурсах
43. Формы и методы кадровой работы
44. Влияние стратегии бизнеса на формирование кадровой стратегии
45. Штатная, социальная, ролевая, функциональная структура организации
46. Принципы формирования и условия реализации различных видов кадровой политики
47. Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал
48. Сущность и задачи кадрового аудита

49. Распределение управленческих полномочий в кадровом менеджменте

50. Делегирование полномочий и ответственности в кадровом менеджменте организации

ТЕСТЫ К ЭКЗАМЕНУ
(указаны варианты тестов)

Вариант 1

Тестовое задание 1. На каких принципах должна выстраиваться национальная схема развития человеческого потенциала общества?

Тестовое задание 2. Сформулируйте стратегию национальной безопасности России до 2020 года (отразить её связь с человеческими ресурсами).

Тестовое задание 3. Чем отличаются инвестиции в образование и профессиональную подготовку от инвестиций в человеческий капитал ?

Тестовое задание 4. Государственная кадровая политика включает:
а) управление кадрами
б) кадровое обеспечение рыночной экономики
в) кадровая работа
г) все перечисленное

Тестовое задание 5. К какому режиму воспроизводства человеческих ресурсов относится депопуляция населения?
а) простой
б) расширенный
в) суженный
г) ни к одному из перечисленных

Тестовое задание 6. Перемещение рабочей силы в пределах предприятия, где зарплата и расстановка работников в значительной мере определяется правилами и процедурами, является проявлением …
а) локального рынка труда
б) процедурного рынка труда
в) внутреннего рынка труда
г) профессионального рынка труда

Тестовое задание 7. Термин «олигопсония» применительно к рынку труда означает, что …
а) на рынке труда есть небольшое количество работодателей
б) на рынке труда есть только один работодатель
в) на рынке труда есть только один работодатель, а продавцы рабочей силы объединены в профсоюз
г) на рынке труда есть небольшое количество продавцов рабочей силы

Тестовое задание 8. Минимальная зарплата, при которой человек принимает решение работать, называется …
а) МРОТ
б) оптимальная
в) эффективная
г) резервная

Тестовое задание 9. Что не является примером дискриминации на рынке труда?

а) фирма платит работнику - мужчине больше, чем работнице - женщине, так как предельный продукт его труда в два раза выше, чем у неё

б) ротация на низкооплачиваемые должности женщин в целях перевода на высокооплачиваемые должности мужчин

в) оплата труда по разным тарифным ставкам двух работников, обладающих одинаковыми навыками, но проявляющих разную трудовую дисциплину

г) отклонение работодателем наилучшего кандидата на продвижение по карьерной лестнице по причине предпочтения хорошо знакомого ему работника

Тестовое задание 10. От какого этапа зависит качество прогноза рынка труда?

а) предпрогнозная ориентация

б) прогнозная ретроспектива и диагноз

в) прогнозная проспекция

г) оценка результатов прогноза рынка труда и их верификация

Тестовое задание 11. Какой вид занятости имеет решающее значение для любого общества, определяет экономический потенциал страны, формирует уровень и качество жизни населения?

а) продуктивная

б) полезная

в) рациональная

г) полная

Тестовое задание 12. С чьим именем связывают классические подходы к администрированию управленческого персонала?

а) Ф. Тейлор

б) М.Вебер

в) А.Файоль

г) Э.Майо

Тестовое задание 13. В чем суть управления человеческими ресурсами в организации?

а) формирование специфических способностей работника, необходимых для конкретного производства

б) разработка требований к качеству рабочей силы

в) создание условий для максимального использования способностей работника

г) во всем перечисленном

Тестовое задание 14. К современной кадровой технологии, связанной с передачей организацией определенных задач или бизнес – процессов на обслуживание другой компании, относится:

а) аутстаффинг

б) аутсорсинг

в) аутплейсмент

г) фриланс

Тестовое задание 15. При формировании трудового потенциала организация определяет на определенную дату численность работников, которая называется …

а) явочная численность

б) списочная численность

в) среднесписочная численность
г) штатная численность
Вариант 2.
Тестовое задание 1. Какие управленческие процессы определяют содержание первой фазы воспроизводства человеческих ресурсов на макроуровне ?

Тестовое задание 2. Что служит ориентиром для государственных институтов власти и управления при разработке социальной и кадровой политики ?

Тестовое задание 3. Трудовыми ресурсами считаются:
а) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, обладающее психофизиологическими и социальными характеристиками
б) граждане, желающие и имеющие возможность заниматься трудовой деятельностью
в) все граждане трудоспособного возраста
г) граждане, вовлеченные в трудовую деятельность

Тестовое задание 4. Какой показатель используется для оценки эффективности миграции?
а) сальдо миграции
б) миграционный оборот
в) сальдо миграции : миграционный оборот
г) все перечисленные

Тестовое задание 5. Какую отличительную черту имеет японская модель рынка труда?
а) политика солидарной зарплаты
б) децентрализация законодательства, регулирующего рынок труда
в) развитость внутрифирменного рынка труда
г) высокая мобильность рабочей силы

Тестовое задание 6. Спрос на труд зависит от:
а) цены производимого продукта
б) цены капитала, если труд и капитал взаимодополняющие ресурсы
в) цены капитала, если труд и капитал взаимозаменяющие ресурсы
г) от всего перечисленного

Тестовое задание 7. Эффект замещения в предложении труда вызван изменением количества часов работы в ответ:
а) на изменении ставки зарплаты
б) на изменение ставки зарплаты при постоянном доходе
в) на замещение более дорогих факторов производства более дешевыми
г) на изменение цены труда

Тестовое задание 8. В каком случае имеет место территориальная мобильность рабочей силы?
а) изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения
б) изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости
в) изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения
г) ни в одном из перечисленных

Тестовое задание 9. Что из перечисленного не относится к пассивным мерам государственной политики занятости?

а) выплата пособия по безработице

б) профессиональное обучение безработных

в) материальная помощь безработным, имеющим иждивенцев

г) перевод безработных предпенсионного возраста на досрочную пенсию

Тестовое задание 10. Как называется безработица, которая возникает при недостаточном совокупном спросе и обусловлена спадом производства?

а) сезонная

б) структурная

в) циклическая

г) фрикционная

Тестовое задание 11. Какая модель УЧР связывает систему управления людьми со стратегией организации?

а) мичиганская модель соответствия

б) гарвардская модель УЧР

в) английская концепция УЧР

г) все перечисленные

Тестовое задание 12. Аттестация персонала – это …

а) анализ затрат, связанных с наймом персонала

б) целенаправленный процесс изучения трудовой мотивации персонала

в) процесс выявления соответствия работника требованиям рабочего места

г) закрепление за работником должностных обязанностей

Тестовое задание 13. Стратегия организации – это …

а) план действий на длительную перспективу

б) руководящая идея развития организации

в) генеральное направление действий организации, следование которому в перспективе должно привести её к цели

г) увязка ожидаемых результатов с конкретными исполнителями и выделяемыми средствами

Тестовое задание 14. Если умножить продолжительность рабочего дня (в часах) на количество рабочих дней, то получится:

а) номинальный фонд рабочего времени

б) полезный фонд рабочего времени

в) эффективный фонд рабочего времени

г) календарный фонд рабочего времени

Тестовое задание 15. При каком условии сохраняется оптимальная численность работников, которая обеспечивает максимальную прибыль? (MRPL – предельный продукт труда; w – издержки на труд (зарплата)

а) MRPL > w

б) MRPL < w

в) MRPL = w

г) MRPL : w = 1

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, института).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

результаты выполнения контрольных работ;

результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представление учебной
	Слабовидящие.	

	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	визуально-кинестетические; аудио-визуальные; аудиально-кинестетические; аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениям и зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ

С нарушениям и слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для

определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.