



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
«ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль программы
«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-3: Способен осуществлять сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>ПК-3.3: Демонстрирует навыки разработки и обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду, умения применять их на практике в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Оценка эффективности управления персоналом</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержания процесса оценки эффективности управления персоналом; - методы оценки эффективности управления персоналом; - современные методы сбора, анализа и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать эффективность функционирования персонала организации и подразделений по управлению персоналом; - оценивать социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в области управления персоналом. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;

- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания по дисциплине;

- задания для проведения практических занятий;

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме экзамена, соответственно относятся:

- задания и контрольные вопросы по курсовому проекту.

- вопросы и задания по дисциплине.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения теоретического материала студентами очной формы обучения. Тестирование обучающихся проводится на практических занятиях после завершения рассмотрения на лекциях соответствующих тем (Приложение №1).

Оценка теста определяется количеством правильных ответов. Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если тест решен полностью, на все пункты теста проставлены правильные ответы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 30%) или отсутствуют ответы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 45%) или отсутствуют ответы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тест решен полностью, но не на все пункты теста проставлены правильные ответы (не более 50%) или отсутствуют ответы;

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнено более 50% заданий и сделаны выводы по проделанной работе;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если правильно выполнено менее 50% заданий.

3.2 В Приложении № 2 приведены типовые задания для проведения практических занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Целью практических занятий является формирование умений и навыков по оценке эффективности управления персоналом. Оценка результатов выполнения задания по каждому практическому занятию произво-

дится при представлении студентом решения задачи и на основании ответов студента на вопросы по тематике практического задания. Студент, самостоятельно выполнивший задание и продемонстрировавший необходимые знания, получает по практическим занятиям оценку «зачтено».

Кроме того, по практическим занятиям выставляется экспертная оценка по четырехбалльной шкале – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не «защитил» предусмотренные рабочей программой дисциплины практические занятия.

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Задание для самостоятельной работы, выполняемой студентами всех форм обучения, предусматривает написание курсового проекта по выбранной тематике (Приложение № 3). Цель этой работы – закрепление, расширение и углубление знаний, полученных в теоретическом курсе, приобретение навыков самостоятельной работы и практического их применения в деятельности конкретной организации. Курсовой проект предполагает комплексное использование студентом знаний по изученной дисциплине. Критериями оценки курсового проекта являются:

- полнота и качество работы (достижение сформулированной цели и решение задач исследования, полнота раскрытия темы, системность подхода, отражение различных точек зрения по теме, нормативно-правовых актов, аргументированное обоснование выводов и предложений);
- соблюдение графика выполнения курсового проекта;
- актуальность выбранной темы;
- соответствие содержания выбранной теме;
- логика, грамотность и стиль изложения;
- внешний вид работы и ее оформление;
- наличие хорошо структурированного плана, раскрывающего содержание темы курсового проекта;
- достаточность и новизна изученных источников;
- ответы на вопросы при защите работы.

Оценка **«отлично»** выставляется при выполнении курсового проекта в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка **«хорошо»** выставляется при выполнении курсового проекта в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросы даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при выполнении курсового проекта в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Положительная оценка учитывается при промежуточной аттестации по дисциплине (на экзамене).

4.2 К оценочным средствам результатов освоения дисциплины относятся вопросы к экзамену.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий;
- защитившие курсовой проект.

4.4 В приложении № 4 приведены вопросы к экзамену по дисциплине, а в Приложении № 5 - типовые экзаменационные задачи.

Экзаменационный билет содержит два экзаменационных вопроса и задачу.

4.5 Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») экспертной и зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины

(наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный Задание, выполнении им экзаменационного задания).

При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения экзаменационного вопроса;
- умение связать теорию с практикой;
- умение решить задачи, сделать обобщения и выводы по результатам их решения.

Для получения оценки **«отлично»** студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки **«хорошо»** студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки **«удовлетворительно»** студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;
- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится в случае:

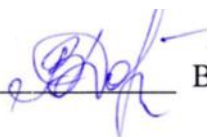
- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Оценка эффективности управления персоналом» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по специальности 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.)

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева

Приложение № 1

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ВАРИАНТ 1

<i>Задание 1.</i> Показатели бюджетной эффективности отражают	
1. влияние результатов осуществления проекта на доходы и расходы соответствующего бюджета	3. разницу между результатами и затратами и результатов, обеспечивающих требуемую норму доходности
2. соотношение финансовых затрат и результатов, обеспечивающих требуемую норму доходности.	4. все ответы правильные
<i>Задание 2.</i> При расчётах показателей экономической эффективности на уровне народного хозяйства в состав результатов проекта включаются (в стоимостном выражении):	
1. конечные производственные результаты, создаваемые участниками в ходе осуществления проекта;	3. прямые финансовые результаты;
2. социальные и экологические результаты, рассчитанные исходя из совместного воздействия всех участников проекта на здоровье населения, социальную и экологическую обстановку в регионах;	4. все ответы правильные
<i>Задание 3.</i> При расчетах показателей экономической эффективности на уровне организации в состав результатов проекта включаются:	
1. производственные результаты;	3. все ответы правильные
2. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом, израсходованной на собственные нужды;	4. социальные результаты в части, относящейся к работникам организации и членам их семей.
<i>Задание 4.</i> При оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом могут быть использованы следующие обобщающие показатели.	
1. Чистый дисконтированный доход	3. Внутренняя норма доходности
2. Индекс доходности	4. все ответы правильные
<i>Задание 5.</i> Основными показателями издержек на содержание персонала являются:	
1. объем произведенной продукции;	3. бюджет предприятия;
2. издержки на одного сотрудника;	4. стоимость оборудования;
<i>Задание 6.</i> Основными составляющими издержек на персонал являются:	
1. приобретение оборудования;	3. амортизация
2. обязательные страховые взносы;	4. материальные затраты
<i>Задание 7.</i> Социальная эффективность в сфере управления персоналом — это:	
1. Стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании.	3. Все ответы верны.
2. Повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду.	4. Все ответы не верны.

<i>Задание 8.</i> Социальная эффективность обусловлена:	
1. Экономической эффективностью.	3. Квалификационным уровнем персонала.
2. Нормативными ограничениями.	4. Типом кадровой политики, принятым на предприятии.

<i>Задание 9.</i> При определении стоимости рабочей силы учитывают:	
1. Прямую оплату труда, а также премии и нерегулярные выплаты.	3. Оплату за неотработанное время и расходы предприятия на оплату жилья работников.
2. Затраты предприятия на социальное обеспечение и профессиональное обучение персонала.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 10.</i> Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:	
1. В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.	3. В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора высококвалифицированных кадров
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 11.</i> Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:	
1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Достижение конечного результата деятельности предприятия с помощью специально подобранного, обученного и мотивированного коллектива.
2. Достижение целей управления персоналом при минимуме затрат.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 12.</i> В качестве критериев эффективности могут выступать:	
1. Срок окупаемости затрат.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
2. Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 13.</i> Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:	
1. предприятия	3. все ответы верны
2. рабочего	4. все ответы не верны

<i>Задание 14.</i> Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	
1. оценка личных и деловых качеств	3. оценка труда
2. оценка результатов труда	4. комплексная оценка качества работы

<i>Задание 15.</i> Сопутствующие капитальные вложения в производство, обусловленные мероприятиями по совершенствованию управления персоналом, включают: *	
1. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов.

2. затраты на приобретение основных и оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов.	4. все ответы правильные
--	--------------------------

<i>Задание 16.</i> К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. реализация и развитие индивидуальных способностей работников;	3. благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).
2. определенная степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.);	4. все ответы правильные

<i>Задание 17.</i> К числу предотвращенных отрицательных моментов в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);	3. нет правильных ответов
2. ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).	4. все ответы правильные

<i>Задание 18.</i> При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:	
1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер	4. все ответы правильные

<i>Задание 19.</i> Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом	
1. могут формироваться за пределами организации	3. формируются только внутри организации
2. не могут формироваться за пределами	4. формируются только внутри службы управ-

организации	ления персоналом
-------------	------------------

Задание 20. Формирование социальных последствий проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом за пределами организации проявляется в:

1. формирование благоприятного имиджа организации	3. обеспечение стабильной занятости в регионе,
2. создание новых рабочих мест	4. все ответы верны

Задание 21. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:

1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.	4. нет правильных ответов

Задание 22. Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке, в частности

1. увеличение выпуска,	3. уменьшение ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом
2. повышение качества продукции вследствие более полной реализации трудового потенциала персонала	4. все ответы правильные

Задание 23. При оценке эффективности управления персоналом следует исходить из

1. поставленных перед системой управления персоналом целей и результатов производства.	3. все ответы верны
2. поставленных перед системой управления целей и результатов производства.	4. нет правильных ответов

Задание 24. Экономический эффект в сфере управления достигается за счет

1. снижения трудоемкости выполнения функций управления в результате избавления от излишних, несвойственных и дублируемых функций, связей, документации;	3. осуществления ряда функций с применением персональных компьютеров и других технических средств управления
2. излишних затрат в результате выбора наиболее экономичных способов выполнения функций;	4. все ответы правильные

<i>Задание25.</i> Расчету экономических результатов в сфере управления должен <u>предшествовать</u> анализ состояния следующих подсистем системы управления персоналом:	
1. линейного руководства,	3. найма и учета персонала,
2. планирования и маркетинга персонала,	4. все ответы правильные

<i>Задание26.</i> Анализ каждой из подсистем системы управления персоналом следует осуществлять в разрезе следующих элементов	
1. функции управления	3. кадров управления
2. оргструктуры управления	4. все ответы правильные

<i>Задание27.</i> При анализе состояния подсистемы функции управления используют показатели	
1. Количество видов функций	3.все ответы правильные
2. Уровень дублирования функций, уровень регламентации функций.	4. нет правильных ответов

<i>Задание28.</i> При анализе состояния подсистемы Организационная структура управления используют показатели	
1. Количество и состав управленческих подразделений на разных иерархических уровнях	3.все ответы правильные
2. тип существующей структуры управления	4. нет правильных ответов

<i>Задание29.</i> При анализе состояния подсистемы Кадры управления используют показатели	
1. Численность управленческих кадров	3.все ответы правильные
2. удельный вес руководителей, специалистов и других служащих.	4. нет правильных ответов

<i>Задание30.</i> При анализе состояния подсистемы Технические средства управления используют показатели	
1. Численность управленческих кадров	3. Количество и вид технических средств
2. удельный вес руководителей, специалистов и других служащих.	4. все ответы правильные

ВАРИАНТ 2

<i>Задание1.</i> Показатели бюджетной эффективности отражают	
1. влияние результатов осуществления проекта на доходы и расходы соответствующего бюджета	3. производственные результаты;
2. прямые финансовые результаты;	4. все ответы правильные

<i>Задание 2.</i> При расчётах показателей экономической эффективности на уровне народного хозяйства в состав результатов проекта включаются (в стоимостном выражении):	
1. конечные производственные результаты, создаваемые участниками в ходе осуществления проекта;	3. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом израсходованной на собственные нужды;
2. производственные результаты	4. бюджет предприятия

Задание 3. При расчетах показателей экономической эффективности на уровне организации в состав результатов проекта включаются:

1. бюджет предприятия;	3. издержки на одного сотрудника;
2. выручка от реализации произведенной продукции за вычетом израсходованной на собственные нужды;	4. доля издержек на персонал в объеме реализации;

Задание 4. При оценке экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом могут быть использованы следующие обобщающие показатели.

1. Чистый дисконтированный доход	3. доля издержек на персонал в объеме реализации;
2. издержки на одного сотрудника;	4. бюджет предприятия

Задание 5. Основными показателями издержек на содержание персонала являются:

1. объем произведенной продукции;	3. Чистый дисконтированный доход;
2. издержки на одного сотрудника;	4. бюджет предприятия;

Задание 6. Основными составляющими издержек на персонал являются:

1. приобретение оборудования;	3. амортизация
2. заработная плата;	4. материальные затраты

Задание 7. Социальная эффективность в сфере управления персоналом — это:

1. Стоимостная оценка участия человеческих ресурсов в деятельности компании.	3. Все ответы верны.
2. Повышение уровня мотивации персонала к высокопроизводительному труду.	4. Все ответы не верны.

Задание 8. Социальная эффективность обусловлена:

1. Экономической эффективностью.	3. Квалификационным уровнем персонала.
2. Нормативными ограничениями.	4. Типом кадровой политики, принятым на предприятии.

Задание 9. При определении стоимости рабочей силы учитывают:

1. Прямую оплату труда, а также премии и нерегулярные выплаты.	3. Оплату за неотработанное время и расходы предприятия на оплату жилья работников.
2. Затраты предприятия на социальное обеспечение и профессиональное обучение персонала.	4. Все ответы верны.

Задание 10. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:

1. В увеличении выпуска продукции вследствие роста производительности труда.	3. В экономия средств при сокращении сроков обучения в результате подбора высококвалифицированных кадров
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 11.</i> Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:	
1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
2. комплексная оценка качества работы.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 12.</i> В качестве критериев эффективности могут выступать:	
1. комплексная оценка качества работы.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов.
2. Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов.	4. Все ответы верны.

<i>Задание 13.</i> Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:	
1. предприятия	3. только одного конкретного цеха
2. только одного конкретного отдела	4. отдельных сотрудников

<i>Задание 14.</i> Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	
1. оценка личных и деловых качеств	3. оценка труда
2. оценка результатов труда	4. комплексная оценка качества работы

<i>Задание 15.</i> Сопутствующие капитальные вложения в производство, обусловленные мероприятиями по совершенствованию управления персоналом, включают:	
1. затраты на приобретение или изготовление основных фондов.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов.
2. затраты на приобретение оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов	4. все ответы правильные

<i>Задание 16.</i> К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. реализация и развитие индивидуальных способностей работников;	3. благоприятный социально-психологический климат (возможности для коммуникации, информированность, относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами и пр.).
2. определенная степень свободы и самостоятельности (возможность принимать решения, определять методику выполнения заданий, график и интенсивность работы и пр.);	4. все ответы правильные

<i>Задание 17.</i> К числу предотвращенных отрицательных моментов в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:	
1. ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (про-	3. нет правильных ответов

фессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);	
2. ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).	4. все ответы правильные

Задание18. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер;	4. все ответы правильные

Задание19. Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом

1. могут формироваться за пределами организации	3. всегда формируются только внутри организации
2. не могут формироваться за пределами организации	4. формируются только на региональном уровне

Задание20. Формирование социальных последствий проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом за пределами организации проявляется в:

1. формирование благоприятного имиджа организации	3. увеличение производительности труда на предприятии
2. повышение лояльности работников организации	4. все ответы верны

Задание21. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:

1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при	4. нет правильных ответов

наличии определенного уровня социальной эффективности.	
--	--

<i>Задание22.</i> Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке, в частности	
1. повышение качества продукции вследствие более полной реализации трудового потенциала персонала	3. уменьшение ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом
2. сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда	4. все ответы правильные

<i>Задание23.</i> При оценке эффективности управления персоналом следует исходить из	
1. поставленных перед системой управления персоналом целей и результатов производства.	3. все ответы верны
2. поставленных перед системой управления целей и результатов производства.	4. нет правильных ответов

<i>Задание24.</i> Экономический эффект в сфере управления достигается за счет	
1. повышения трудоемкости выполнения функций управления в результате избавления от излишних, несвойственных и дублируемых функций, связей, документации;	3. осуществления ряда функций с применением персональных компьютеров и других технических средств управления
2. повышения излишних затрат в результате выбора наиболее экономичных способов выполнения функций;	4. все ответы правильные

<i>Задание25.</i> Расчету экономических результатов в сфере управления должен предшествовать анализ состояния следующих подсистем системы управления персоналом:	
1. линейного руководства,	3. развития персонала
2. условий труда	4. все ответы правильные

<i>Задание26.</i> Анализ каждой из подсистем системы управления персоналом следует осуществлять в разрезе следующих элементов	
1. функции управления	3. информации
2. технических средств управления	4. все ответы правильные

<i>Задание27.</i> При анализе состояния подсистемы функции управления используют показатели	
1. Количество видов функций	3. уровень регламентации функций
2. Уровень дублирования функций, уровень регламентации функций.	4. все ответы правильные

<i>Задание28.</i> При анализе состояния подсистемы Организационная структура управления используют показатели	
1. Количество и состав управленческих подразделений на разных иерархических	3. число уровней управления.

уровнях	
2. Степень регламентации оргструктуры	4. все ответы правильные

<i>Задание 29.</i> При анализе состояния подсистемы Кадры управления используют показатели	
1. Численность управленческих кадров	3. Профессиональный, квалификационный и возрастной состав
2. удельный вес руководителей, специалистов и других служащих.	4. все ответы правильные

<i>Задание 30.</i> При анализе состояния подсистемы Технические средства управления используют показатели	
1. Количество и состав управленческих подразделений на разных иерархических уровнях	3. число уровней управления.
2. Удельный вес стоимости оргтехники и компьютеров в общей стоимости основных фондов	4. все ответы правильные

ВАРИАНТ 3

<i>Задание 1.</i> Согласно Методическим рекомендациям по оценке эффективности инвестиционных проектов выделяют следующие виды эффективности проектов	
1. коммерческую (финансовую) эффективность;	3. народнохозяйственную экономическую эффективность;
2. бюджетную эффективность;	4. все ответы правильные

<i>Задание 2.</i> Коммерческая эффективность проекта определяется:	
1. соотношением финансовых затрат и результатов, обеспечивающих требуемую норму доходности.	3. разницей между результатами и затратами и результатов, обеспечивающих требуемую норму доходности.
2. соотношением финансовых затрат и результатов.	4. все ответы правильные

<i>Задание 3.</i> Субъективными критериями эффективности служб управления персоналом являются:	
1. оценка качества услуг и информации, предоставляемых службой управления персоналом подразделениям организации;	3. удовлетворенность, либо неудовлетворенность клиентов работой службы;
2. готовность и степень сотрудничества со всеми работниками организации	4. все ответы правильные

<i>Задание 4.</i> Объективными критериями эффективности служб управления персоналом являются:	
1. Чистый дисконтированный доход	3. доля издержек на персонал в объеме реализации;
2. оценка возможных рисков;	4. среднее время выполнения заявок, требования;

<i>Задание 5.</i> Коэффициент удовлетворенности (K_u) работников организацией определяется по	
---	--

формуле: (Чсж – число работников, уволенных по собственному желанию; Чсп – списочная численность персонала)	
1. $K_y = \text{Чсж} / \text{Чсп} + 1$	3. $K_y = 1 - \text{Чсж} / \text{Чсп}$
2. $K_y = \text{Чсж} / \text{Чсп}$	4. $K_y = \text{Чсп} / \text{Чсж}$

Задание 6. Критериями оценки программ повышения квалификации являются	
1. результаты деятельности организации;	3. затраты на обучение персонала;
2. заработная плата;	4. материальные затраты

Задание 7. Оценкой интеллектуального капитала является:	
1. оценка результатов работы организации;	3. оценка возможных рисков;
2. оценка условий развития персонала, повышения его конкурентоспособности;	4. оценка трудоемкости продукции.

Задание 8. Социальная эффективность обусловлена:	
1. Экономической эффективностью.	3. Квалификационным уровнем персонала.
2. Нормативными ограничениями.	4. Типом кадровой политики, принятым на предприятии.

Задание 9. Оценкой эффективности управления персоналом и правильности составления бюджетов являются:	
1. аудит персонала;	3. факторный анализ отклонений.
2. социологические исследования;	4. Все ответы верны.

Задание 10. Эффект от управления персоналом на предприятии выражается:	
1. В снижении выпуска продукции вследствие снижения производительности труда.	3. В перерасходе средств при увеличении сроков обучения
2. В удовлетворенности трудом.	4. Все ответы верны.

Задание 11. Основные подходы при оценке эффективности управления персоналом:	
1. Окупаемость затрат на рабочую силу.	3. Минимизация затрат на выпуск продукции за счет затрат на рабочую силу.
2. комплексная оценка качества работы.	4. Все ответы верны.

Задание 12. В качестве критериев эффективности могут выступать:	
1. комплексная оценка качества работы.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов.
2. Максимизация прибыли и минимизация текущих расходов.	4. Все ответы верны.

Задание 13. Проблема окупаемости затрат на рабочую силу рассматривается с позиций:	
1. предприятия	3. только одного конкретного цеха
2. только одного конкретного отдела	4. нет правильных ответов

Задание 14. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:	
--	--

1. оценка личных и деловых качеств	3. оценка труда
2. оценка результатов труда	4. все ответы правильные

Задание 15. Сопутствующие капитальные вложения в производство, обусловленные мероприятиями по совершенствованию управления персоналом, включают:

1. затраты на приобретение или изготовление основных фондов.	3. затраты на приобретение или изготовление основных и оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов.
2. затраты на приобретение оборотных фондов. Определяются по фактическим затратам на покупку или производство соответствующих фондов	4. все ответы правильные

Задание 16. К числу позитивных изменений в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:

1. благоприятные условия труда	3. определенная степень свободы и самостоятельности
2. относительная бесконфликтность отношений с руководством и коллегами	4. все ответы правильные

Задание 17. К числу предотвращенных отрицательных моментов в организации с точки зрения социальной эффективности проектов можно отнести:

1. ущерб, наносимый здоровью персонала неблагоприятными условиями труда (профессиональные заболевания, несчастные случаи на работе и пр.);	3. нет правильных ответов
2. ущерб, наносимый личности (интеллектуальные и физические перегрузки и недогрузки, стрессовые ситуации и пр.).	4. все ответы правильные

Задание 18. При комплексной оценке экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом возможны следующие подходы:

1. экономическая эффективность рассматривается как главный показатель, а социальная эффективность – как ограничение, т.е. принимаются только те проекты, которые предусматривают мероприятия социального характера;	3. вначале варианты решений разрабатываются и рассматриваются с позиций социальных целей независимо от экономических, а далее среди отобранных социально эффективных вариантов определяется экономически эффективный;
2. рассчитывается интегральный обобщающий показатель экономической и социальной эффективности, но ввиду частой качественной несопоставимости целей такой расчет носит условный характер	4. все ответы правильные

Задание 19. Позитивные социальные последствия проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом

1. могут формироваться за пределами организации	3. всегда формируются только внутри организации
2. не могут формироваться за пределами организации	4. формируются только на региональном уровне

Задание20. Формирование социальных последствий проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом за пределами организации проявляется в:

1. создание новых рабочих мест	3. увеличение производительности труда на предприятии
2. повышение лояльности работников организации	4. все ответы верны

Задание21. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности совершенствования системы и процессов управления персоналом объясняется следующим:

1. социальную эффективность в виде стимулов для персонала можно обеспечить только тогда, когда существование организации является надежным, и она получает прибыль, позволяющую предоставить эти стимулы;	3. все ответы правильные
2. экономической эффективности можно добиться только в том случае, если сотрудники предоставят в распоряжение организации свою рабочую силу, что они обычно бывают готовы сделать только при наличии определенного уровня социальной эффективности.	4. нет правильных ответов

Задание22. Социальные результаты в ряде случаев поддаются стоимостной оценке, в частности

1. увеличение выпуска продукции	3. сокращение потребности в социальных льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда
2. уменьшение ущерба от сокращения кадров вследствие роста удовлетворенности трудом	4. все ответы правильные

Задание23. При оценке эффективности управления персоналом следует исходить из

1. поставленных перед системой управления персоналом целей и результатов производства.	3. все ответы верны
2. поставленных перед системой управления целей и результатов производства.	4. нет правильных ответов

Задание24. Экономический эффект в сфере управления достигается за счет

1. повышения трудоемкости выполнения	3. поставленных перед системой управления
--------------------------------------	---

функций управления в результате избавления от излишних, несвойственных и дублируемых функций, связей, документации;	персоналом целей и результатов производства.
2. избавления от излишних затрат в результате выбора наиболее экономичных способов выполнения функций;	4. все ответы правильные

<i>Задание25.</i> Расчету экономических результатов в сфере управления должен предшествовать анализ состояния следующих подсистем системы управления персоналом:	
1. линейного руководства,	3. социального развития, развития оргструктур управления
2. мотивации и стимулирования персонала	4. все ответы правильные

<i>Задание26.</i> Анализ каждой из подсистем системы управления персоналом следует осуществлять в разрезе следующих элементов	
1. методов организации управления	3. технологии управления,
2. технических средств управления	4. все ответы правильные

<i>Задание27.</i> При анализе состояния подсистемы функции управления используют показатели	
1. Уровень качества осуществления функций управления	3. уровень регламентации функций
2. Затраты на осуществление функций управления.	4. все ответы правильные

<i>Задание28.</i> При анализе состояния подсистемы Организационная структура управления используют показатели	
1. Степень регламентации оргструктуры, уровень управляемости в сравнении с нормой управляемости.	3. число уровней управления.
2. Затраты на управление по отдельным функциональным подразделениям и уровням управления	4. все ответы правильные

<i>Задание29.</i> При анализе состояния подсистемы Кадры управления используют показатели	
1. Численность управленческих кадров	3. уровень состояния трудовой дисциплины,
2. Уровень использования персонал	4. все ответы правильные

<i>Задание30.</i> При анализе состояния подсистемы Технические средства управления используют показатели	
1. Количество и состав управленческих подразделений на разных иерархических уровнях	3. число уровней управления.
2. Уровень механизации и автоматизации управления управленческих процессов.	4. все ответы правильные

Приложение № 2

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Эффективность управления персоналом: понятие и подходы к оценке»

Вопросы для обсуждения

1. Эффект и эффективность.
2. Факторы влияющие на количественные и качественные стороны эффективности.
3. Эффективность управления персоналом: понятие и основные подходы к оценке.
4. Виды эффективности. Связь системы управления персоналом с целями организации.
5. Объект оценки, предмет оценки, назначение.
6. Оценка эффективности кадровых решений.
7. Назовите основные функциональные подсистемы системы управления персоналом.
8. Перечислите основные показатели, которые оцениваются при принятии решений об экономической целесообразности осуществления мероприятий по совершенствованию системы и технологии управления персоналом.
9. В каких сферах могут быть получены экономические результаты от реализации мероприятий по совершенствованию системы и технологий управления персоналом?
10. Объясните, за счет чего могут быть получены экономические результаты в сфере управления.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Оценка результатов труда персонала»

Вопросы для обсуждения

1. Назовите два основных подхода к пониманию сущности производительности труда и дайте краткую характеристику этим подходам.
2. Рассчитайте экономические результаты за один год от реализации мероприятий по совершенствованию системы карьерного роста и материальной мотивации персонала, которые позволили увеличить производительность труда с 240 тыс. руб. до 340 тыс. руб. в месяц 10 диспетчерам службы такси.
3. Объясните, что значит условное высвобождение численности работающих.
4. Перечислите основные виды ущерба и расходов, связанные с текучестью персонала.
 4. Какова структура затрат, которые несет организация при совершенствовании системы и технологии управления персоналом?
 5. Перечислите основные составляющие единовременных затрат по совершенствованию системы и технологии управления персоналом.
 6. Проведите оценку единовременных и годовых текущих затрат, связанных с совершенствованием системы мотивации в организации. Название организации, проблемы в системе мотивации, мероприятия которые необходимы для устранения.

Задача 1

Рассчитать эффективность от мероприятий по совершенствованию организации труда.

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Ед. изм.	Величина показателя
1	Количество рабочих в бригаде	чел.	23
2	Годовой выпуск изделий в натуральном выражении	ед.	2363
3	Цена за единицу изделия	руб.	2800
4	Средняя трудоемкость изготовления единицы изделия	час.	16,0
5	Потери рабочего времени: до проведения мероприятий после проведения мероприятий	мин.	40 18
6	Средний процент выполнения норм выработки	%	112
7	Продолжительность смены	час.	8,0
8	Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год	дн.	224
9	Среднегодовая заработная плата 1-го рабочего	руб.	76000
10	Прибыль на единицу изделия	руб.	420
1ё	Затраты на внедрение мероприятий по сокращению потерь рабочего времени	руб.	23000

Задача 2

Рассчитать эффективность оснащения 10 рабочих мест специалистов столами специальной конструкции, оборудованных ящиками разной емкости и соответствующих характеру располагаемых в них документов.

Исходные данные

Показатели	Ед. изм.	до проведения мероприятий	после проведения мероприятий
Затраты времени в год на 1 рабочее место: на поиск документов	час	220	100
на обработку корреспонденции и документов	час	60	20
Среднечасовая заработная плата	руб.		35
Процент амортизационных отчислений	%		9
Стоимость новых рабочих мест	тыс. руб.		250

Задача 3

Рассчитать эффективность от проведения мероприятий по сокращению целодневных простоев (по различным организационным причинам).

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Единица изделия	Величина показателя
1	Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год: до внедрения мероприятий после внедрения мероприятий	дн.	222 227

2	Списочная численность рабочих цеха в базисном году	чел.	40
3	Годовой объем услуг цеха в натуральном выражении: до внедрения мероприятий после внедрения мероприятий	т. ед.	5,3 5,6
4	Объем услуг после внедрения мероприятий в ценностном выражении	тыс. руб.	26200
5	Годовая выработка одного рабочего в базисном году	тыс. руб.	600,0
6	Удельный вес объема реализации услуг цеха в объеме предприятия	%	80
7	Условно-постоянные расходы в себестоимости услуг	тыс. руб.	15720,0
8	Дополнительные затраты на внедрение мероприятий	тыс. руб.	730,0

Задача 4

Рассчитать эффективность мероприятий по сокращению невыходов, связанных с заболеваемостью работников.

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Величина показателя
1	Потери рабочего времени в год по временной нетрудоспособности в расчете на одного рабочего до внедрения мероприятия после внедрения мероприятия	дн.	12 8
2	Численность рабочих	чел.	60
3	Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год	дн.	226
4	Среднедневная выработка одного рабочего	руб.	400
5	Среднемесячная заработная плата	тыс. руб.	8,5
6	Затраты на проведение мероприятий по улучшению условий труда	тыс. руб.	120,0
7	Норма амортизации	%	11

Задача 5

Рассчитать экономическую эффективность совершенствования системы адаптации персонала, если численность вновь принятого персонала составляет 7 чел., период адаптации – 12 дней; потери рабочего времени в период адаптации составляют - 12%; среднегодовая заработная плата 1 работника - 48,2 тыс.,руб., эффективный фонд рабочего времени – 225 дней.

Задача 6.

По данным проанализировать изменение трудоемкости и её влияние на выработку. Сделать выводы о значении изменения трудоемкости на изменение выработки.

Показатели	По плану	Фактически
1. Реализованная продукция, тыс. руб.	20500	21000
2. Фактическая трудоемкость реализованной продукции, тыс. чел./час.	1600	1620

Задача 7.

Определить возможный рост производительности труда за счет ликвидации нерациональных затрат рабочего времени:

- 1) целодневные прогулы – 134 чел. – дня;
- 2) целодневные простои – 355 чел. – дней;
- 3) забастовки – 176 чел. – дней.

Дневной фонд рабочего времени одного рабочего по балансу 224 дня. Численность рабочих – 62 чел.

Сделать выводы о влиянии роста производительности труда на эффективность управления персоналом.

Задача 8.

Рассчитать экономическую эффективность мероприятия по совершенствованию системы аттестации персонала.

Исходные данные

Показатели	Ед. изм.	До проведения мероприятий	После проведения мероприятий
Численность аттестуемых работников	чел.	52	52
Затраты времени на одного аттестуемого работника	час.	0,5	0,32
Количество работников, входящих в аттестационную комиссию	чел.	4	4
Средняя заработная плата члена аттестационной комиссии в час	руб.	42,7	42,7

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ К ТЕМЕ «Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом»

Вопросы для обсуждения

1. Объясните, каким образом определяется ЧДД (интегральный экономический эффект)
 1. Назовите, в каких сферах может быть получен годовой экономический эффект от реализации мероприятий по совершенствованию системы и технологии управления персоналом.
 2. Объясните, за счет чего может быть получена экономия и, соответственно, экономический эффект при совершенствовании научной организации управленческого труда.
 3. Поясните экономическое содержание коэффициента дисконтирования.
 4. Дайте определение понятия «норма дисконта» и объясните, каким образом она влияет на коэффициент дисконтирования.
 5. Объясните, в чем выражается социальная эффективность мероприятий по совершенствованию системы и технологии управления персоналом.
 6. Перечислите позитивные социальные изменения в организации при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.
 7. Перечислите предотвращенные отрицательные социальные моменты в организации при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.
 8. Поясните, существует ли прямая взаимосвязь между экономической и социальной эффективностью при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.
 9. Поддаются ли социальные результаты стоимостной оценке? Приведите пример
 10. Назовите, какие основные подходы существуют при комплексной оценке экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления.

Задача 1

Мероприятия по совершенствованию подсистемы развития персонала были проведены в организации ООО «Луч» по двум основным направлениям: — внедрена система управления карьерой: разработана соответствующая регламентная база по управлению карьерой и работой с кадровым резервом, а также разработана система оценки для зачисления в кадровый резерв организации. Экономический результат за год по данному направлению составит 850 393 руб., затраты — 310 268 руб. — внедрена система обучения резервистов. Экономический результат за год по данному направлению составит 360 293 руб., затраты — 102 680

Определить Годовой экономический эффект по каждому из направлений и в целом по предприятию

Задача 2

Необходимо рассчитать ЧДД за расчетный период пять лет от мероприятий по внедрению системы управления карьерой специалистов в организации ООО «Берег».

Затраты на мероприятия — 122 000 руб. (расходы на обучение менеджера по персоналу, доплата за расширение должностных обязанностей, разработка карьерограмм и т. д.).

Экономический результат в первый год составит 150 000 руб. (за счет снижения текучести кадров на 1 %).

Задача 3

Необходимо перечислить основные социальные результаты, которые будут получены в ПАО «Айвенго» после внедрения мероприятий по совершенствованию организации работы с кадровым резервом и карьерным продвижением сотрудников. Содержание мероприятий следующее: разработано новое положение о формировании и подготовке резерва кадров ПАО «Айвенго»; внедрена новая система оценки кандидатов в кадровый резерв; разработаны формы плана карьеры для специалистов и руководителей; внесены дополнения к должностной инструкции специалиста по управлению персоналом, касающиеся управления карьерой.

Задача 4.

В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Единый социальный налог на заработную плату - 35,6%.

Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.

Задача 5.

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 таблице

ИСХОДНЫЕ ДАННЫЕ

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	8000	9000	10 000
3	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	23	25
4	Цена одного изделия, руб.	100 000	120 000	130 000
5	Прочие текущие расходы, руб. в год	500 000	600 000	650 000
6	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000

7	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
8	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

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

Приложение № 3

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ

1. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
2. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
3. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
6. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
7. Определение путей совершенствования деятельности персонала.
8. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
9. Экономическая эффективность организации и обслуживания рабочих мест.
10. Экономическая эффективность укрепления дисциплины труда в условиях рыночной экономики.
11. Пути совершенствования и экономическая эффективность организации труда на предприятии в условиях рыночной экономики.
12. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.
13. Оценка экономических результатов в сфере управления производством.
14. Оценка экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции.
15. Оценка эффективности кадровых программ
16. Оценка затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом
17. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом
18. Комплексная оценка проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.
19. Оценка экономической эффективности мероприятий по обучению персонала.
20. Оценка экономической эффективности мероприятий по обучению и повышению квали-

фикации персонала.

21. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организационной структуры предприятия.
22. Оценка экономической эффективности мероприятий по оценке работы и работников.
23. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию процедуры найма работников.
24. Оценка затрат на персонал.
25. Инициативная тема

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН) ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Объект, предмет и содержание дисциплины «Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом».
2. Коммерческая бюджетная и народо-хозяйственная эффективность.
3. Показатели оценки экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Критерии, используемые в оценке результатов труда работников.
5. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала.
6. Сущность, факторы оценки результатов деятельности службы управления персоналом
7. Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом
8. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
9. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
10. Сущность и структура затрат на персонал.
11. Показатели анализа состояния отдельных подсистем системы управления персоналом организации в разрезе составляющих их элементов.
12. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
13. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
14. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
15. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
16. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
17. Производственные факторы повышения экономической эффективности совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
18. Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности совершенство-

ванием системы и технологии управления персоналом.

19. Единовременные затраты на совершенствование системы и технологии управления персоналом.
20. Сущность социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
21. Взаимосвязь экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
22. Структура затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.
23. Текущие затраты на совершенствование системы и технологии управления персоналом.
24. Оценка эффективности кадровых программ.

ТИПОВЫЕ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Задача 1

Определить возможную экономию численности рабочих в результате внедрения новой технологии в цехе, при условии введения ее с 1 марта планового года. Прирост производительности оборудования в результате совершенствования технологического процесса составит: по 1 варианту - 11,5%, по 2 варианту - 18,5%, по 3 варианту - 12,4%; объем производства продукции в цехе увеличивается в плановом периоде по 1 варианту на 10%, по 2 варианту на 8%, по 3 варианту на 6%. С 1 июля в цехе будет заменена ручная формовка машинной, в результате чего численность формовщиков сократится по 1 варианту с 80 до 60 чел., по 2 варианту с 48 до 25 чел., по 3 варианту с 20 до 10 чел. Общая численность ППП в литейном цехе по 1 варианту 480 чел., по 2 варианту 320 чел., по 3 варианту 150 чел.

Задача 2

В связи с расширением дилерской сети фирма провела обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

Задача 3

В организации, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 25% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 40%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.

Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы - 70 000 руб. в год. Единовременные затраты - 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Определить экономическую эффективность введения должности специалиста по найму.

Задача 4

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?
Исходные данные можно представить в следующем виде

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
-------	------------	---------	---------	---------

1	Количество рабочих, чел.	10	10	10
2	Зарплата одного рабочего, руб. в мес.	8000	9000	10 000
3	Страховые взносы, %	30	30	30
4	Количество выпускаемых изделий, шт. в год	20	28	30
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	Единовременные расходы, руб. в год	250 000	150 000	150 000
8	Затраты на обучение, руб. в год		200 000	
9	Уровень инфляции, % в год	14	14	14
10	Процентная ставка за кредит в банке, % в год	15	15	15

Задача 5

В случае если обучение провести в 2016 г. и затратить на него 280 000 руб., а в 2017 г. - 100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом: 2015 г. - 20 шт.; 2016 г. - 29 шт.; 2017 г. - 40 шт. Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Задача 6

В случае если обучение провести в 2015 г. и затратить на него 300 000 руб., в 2016 г. - 280 000 руб., а в 2017 г. - 100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом: 2015 г. - 20 шт.; 2016 г. - 40 шт.; 2017 г. - 50 шт.

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Задача 7

В случае если обучение провести в 2015 г. и затратить на него 150 000 руб., а в 2016 г. - 350 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом: 2015 г. - 20 шт.; 2016 г. - 30 шт.; 2017 г. - 40 шт.

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Задача 8

В случае если обучение провести в 2015 г. и затратить на него 300 000 руб., в 2016 г. - 280 000 руб., а в 2017 г. - 100 000 руб., количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом: 2015 г. - 20 шт.; 2016 г. - 40 шт.; 2017 г. - 50 шт.

Какова экономическая эффективность внедрения такого проекта обучения персонала?

Задача 9

В случае если обучение провести в 2016 и 2017 гг. и затратить по 600 000 руб. в год, количество выпускаемых изделий по годам распределится следующим образом: 2015 г. - 20

шт.; 2016г. - 26 шт.; 2017 г. - 52 шт. При этом стоимость одного изделия будет постоянной на всех этапах и составит 100 000 руб.

Задача 10

Организация предлагает уходящим на пенсию сотрудникам два способа получения пенсионных выплат:

- сотрудникам ежемесячно до конца жизни выплачивается фиксированная денежная сумма;

- при выходе на пенсию сотрудники одновременно получают денежную сумму.

1. Каким путем организация может определить сегодняшнюю ценность ежемесячных выплат на протяжении жизни сотрудника?

2. Какова ценность ежегодной пенсии в 1000 усл .ед. в конце каждого пяти следующих лет при ставке дисконтирования 10%? 20%?

3. Как влияет рост процентной ставки на привлекательность единовременных выплат для уходящих на пенсию сотрудников для организации?