



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 в рабочей программе дисциплины)  
**«ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки

**38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Профиль программы

**«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»**

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
ПК-3: Способен разрабатывать и внедрять элементы кадровой политики организации	ПК-3.1: Определяет структуру, содержание и применяет технологии привлечения, подбора и отбора персонала в рамках политики обеспечения организации конкурентоспособными трудовыми ресурсами	Обеспечение организации трудовыми ресурсами	<p><u>Знать:</u> теоретические основы маркетинга персонала; сущность кадрового прогнозирования и планирования; современные методы исследования рынка труда; нормативно-правовую базу трудовых отношений.</p> <p><u>Уметь:</u> планировать и прогнозировать потребность организации в трудовых ресурсах; разрабатывать кадровые процедуры привлечения, подбора и отбора персонала; проводить аналитическую работу по изучению рынка труда; самостоятельно принимать эффективные кадровые решения по привлечению, подбору и отбору персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды предприятия, конкурентоспособности стратегии организации; на достаточно высоком научно-теоретическом уровне разрабатывать политику адаптации персонала с учетом политики обеспечения организации трудовыми ресурсами.</p> <p><u>Владеть:</u> методами структурного, сравнительного, системного анализа; маркетинговыми инструментами проведения анализа конкурентоспособности персонала организации, сегментации рынка труда; навыками принятия стратегических решений в области привлечения, подбора, отбора и адаптации персонала организации.</p>

## **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;
- задания по темам практических занятий;
- задания по контрольной работе.

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

- промежуточная аттестация в форме зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

## **3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения всех тем дисциплины студентами всех форм обучения – знания основных методов антикризисного управления маркетинговой деятельностью предприятия (Приложение № 1). Тестирование обучающихся проводится на занятиях по очной форме обучения, а по заочной форме обучения – как форма внеаудиторной самостоятельной работы студента.

Тестовое задание предусматривает выбор правильного ответа (или нескольких вариантов ответа) на поставленный вопрос из предлагаемых вариантов ответа.

Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%): положительная оценка («зачтено») выставляется студенту при получении от 56 до 100% верных ответов, «не зачтено» выставляется при получении менее 56% верных ответов.

3.2 Студенты заочной формы обучения должны выполнить контрольную работу (Приложение № 2). Результаты контрольной работы позволяют оценить успешность освоения студентами соответствующих тем дисциплины.

3.3 В приложении № 3 приведены типовые задания и контрольные вопросы к практическим занятиям, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Целью практических занятий является формирование знаний, умений и навыков по применению методов антикризисного управления маркетинговой деятельностью предприятия. Оценка результатов выполнения заданий по каждой работе производится на основании ответов студента на вопросы по предложенной тематике, при представлении эссе, реферата по теме занятия. По практическим занятиям выставляется экспертная оценка по четырехбалльной шкале – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил и не представил предусмотренные рабочей программой дисциплины задания.

#### **4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Промежуточная аттестация проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости, в том числе:

- положительно аттестованные по результатам проведенного тестирования;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий в пятом семестре;
- получившие положительную оценку по контрольной работе (для студентов заочной формы обучения).

4.2 В приложении № 4 приведены вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине, которые, при необходимости, могут быть использованы для проведения аттестации в форме зачета.

4.3 При промежуточной аттестации по дисциплине учитываются оценки студента по промежуточному тестированию и контрольной работе (для заочной формы обучения).

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 - балльную (процентную) систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2)

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки


Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии найти необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные задачи данные	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задачи данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## **5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Обеспечение организации трудовыми ресурсами» основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль программы «Стратегическое управление персоналом организации»).

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**

1. Способы оценки персонала:
  - А) оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;
  - Б) оценка процесса труда, сравнительная оценка с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу;
  - В) оценка результатов труда и трудовых отношений;
  - Г) оценка поведения, отношений и результатов труда
  
2. Принципы подбора и расстановки кадров:
  - А) научности; согласованности; автономности;
  - Б) устойчивости; многоаспектности; прозрачности;
  - В) специализации; адаптивности; ритмичности;
  - Г) соответствия; перспективности; сменяемости
  
3. Активная профессиональная стажировка специалиста предполагает:
  - А) наблюдение за деятельностью опытных специалистов;
  - Б) стажировку по всему комплексу профессиональных задач;
  - В) участие в профессиональных упражнениях, типа деловых игр;
  - Г) участие в профессиональных упражнениях, наблюдение за деятельностью опытных специалистов и параллельное дублирование деятельности
  
4. Определите характеристики, отражающие профессиональную адаптацию сотрудников:
  - А) включение сотрудника в систему взаимоотношений с нормами, традициями, ценностными ориентациями организации;
  - Б) знакомство с механизмом управления, системой экономических стимулов, мотивов, социальных выплат;
  - В) освоение сотрудником дополнительных профессиональных возможностей, формирование профессионально необходимых качеств личности;
  - Г) освоение новых требований трудовой, производственной и технологической дисциплины, правил трудового распорядка
  
5. Уровни профессиональной подготовки кадров:
  - А) начальная профессиональная подготовка;
  - Б) Средняя профессиональная подготовка, аспирантура, магистратура;
  - В) начальная и средняя профессиональная подготовка, высшее профессиональное образование;
  - Г) специалист, бакалавр, магистр
  
6. Методы оценки персонала:
  - А) по деловым качествам, по результатам деятельности, система тестовых методов оценки;

- Б) оценка процесса труда, сравнительная оценка с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу;
- В) оценка результатов труда и трудовых отношений;
- Г) оценка поведения, отношений и результатов труда

7. В процессе санитарно-гигиенической адаптации работник

- А) знакомится с экономическим механизмом управления организации;
- Б) осваивает совокупность всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда;
- В) знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре;
- Г) осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка

8. Основная задача подбора и расстановки персонала

- А) оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, нахождении места работы или учебы с учетом склонностей и интересов;
- Б) заключается в включении новых сотрудников в организацию, предполагает знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в системы неформальных связей;
- В) выбор наиболее лучших претендентов на вакантную должность;
- Г) заключается в решении проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от выполняемой работы

9. Задачи обучения учащейся молодежи

- А) повышение квалификации для углубления специальных знаний по специальности;
- Б) теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специальности на рабочем месте;
- В) отработка поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций;
- Г) отработка методики ведения переговоров, принятия решений

10. Типы аттестации по принадлежности к сферам деятельности персонала:

- А) очередная аттестация, аттестация по истечении испытательного срока, аттестация при продвижении по службе, аттестация при переводе в другое структурное подразделение;
- Б) очередная аттестация, аттестация по истечении испытательного срока, аттестация при продвижении по службе;
- В) аттестация с целью перевода, продвижения по службе, награждения;
- Г) аттестация государственного служащего, аттестация научных и научно-педагогических сотрудников, аттестация персонала организации



## Вариант 2

1. Методы оценки персонала:

- А) по деловым качествам, по результатам деятельности, система тестовых методов оценки;
- Б) оценка процесса труда, сравнительная оценка с сотрудниками, выполняющими аналогичную работу;
- В) оценка результатов труда и трудовых отношений;
- Г) оценка поведения, отношений и результатов труда

2. Структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей.

- А) аналитическая структура;
- Б) статистическая структура;
- В) общая структура;
- Г) частная структура

3. К административным методам управления персоналом относятся:

- А) издание приказов, участие в прибылях;
- Б) правовое регулирование, издание приказов, формирование структуры органов управления;
- В) участие работников в управлении, страхование, ценообразование

4. Пассивная кадровая политика характеризуется тем, что:

- А) руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом;
- Б) руководство не имеет выраженной программы действий в отношении персонала;
- В) руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, связанную с персоналом

5. На подготовительном этапе аттестации:

- А) заседание аттестационной комиссии с приглашением аттестуемого;
- Б) создание и работа экспертной группы по оценке кандидата;
- В) принятие решения по результатам аттестации;

6. Правила внутреннего трудового распорядка относят к:

- А) нормативно-справочным документам;
- Б) организационным документам;
- В) организационно-методическим документам;
- Г) организационно-распорядительным документам

7. Этап продвижения карьеры характерен для возрастного периода

- А) до 25 лет;
- Б) до 30 лет;
- В) до 45 лет;
- Г) до 50 лет

8. Теории мотивации, базирующиеся на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение человека

- А) содержательные теории мотивации;
- Б) процессуальные теории мотивации;
- В) двухфакторная модель Ф. Герцберга;

9. Аудит человеческих ресурсов – это:

- А) мероприятия по сотрудничеству с отделом управления человеческих ресурсов;
- Б) мероприятия по созданию профессионального имиджа организации;
- В) формализованные действия по изучению и оценке текущего состояния человеческих ресурсов в организации;
- Г) помощь в уяснении обязанностей и ответственности отдела УЧР.

10. Ротация кадров – это:

- А) расстановка кадров с учетом физических и умственных способностей работника;
- Б) деятельность, направленная на развитие навыков и умений работника;
- В) процесс перевода работников с одной работы на другую;
- Г) путь к повышению эффективности труда.

21. Управление персонала – это функция:

- А) кадровой службы;
- Б) линейных менеджеров;
- В) аппарата управления;
- Г) службы коммуникационных связей.

### Вариант 3

1. Разъяснение требований к работе относится к

- А) внутриличностным методам управления конфликтами;
- Б) межличностным методам управления конфликтами;
- В) структурным методам управления конфликтами

2. Критериями при подборе кандидатов в резерв на выдвижение являются:

- А) умение организовать свой труд;
- Б) требования нормативных документов;
- В) уровень образования, профессиональной подготовки, личностных и деловых качеств;
- Г) высокий уровень знаний и умений.

3. Существуют следующие направления адаптации:

- А) нормативное, творческое;
- Б) первичное, вторичное;
- В) практическое, мотивационное;

Г) психологическое, социальное

4. Первичная оценка кандидата на вакантное место

А) личностная спецификация;

Б) бесконтактная оценка;

В) узкий отбор;

Г) выделение одного или нескольких кандидатов при помощи тестирования, анкетирования, собеседования

5. Профильный метод ...

А) представляет собой набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать «идеальный сотрудник», занимающий определенную должность;

Б) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, которые она предъявляет к человеку;

В) это документ, регламентирующий назначение и место работника в системе управления, его функциональные обязанности, права, ответственность и формы поощрения;

Г) включает совокупность характеристик, предъявляемых к человеку в зависимости от выполняемой им работы, а также с учетом количественных характеристик рабочих мест

6. К основным формам профориентационной работы относят:

А) профессиональное просвещение, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор;

Б) подбор, профессиональный набор, выдвижение, ротация;

В) профессиональное просвещение, профессиональная информация, подбор;

Г) выдвижение, ротация, профессиональная консультация, профессиональный отбор

7. Главной задачей профориентационной работы и адаптации должно стать:

А) установление взаимодействия между общеобразовательными школами, учреждениями профессиональной подготовки и предприятиями;

Б) преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией;

В) сокращение текучести рабочей силы, экономия времени руководителя и сотрудников, развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой;

Г) приспособление индивида к условиям социальной среды

8. Подходы к внутрифирменному обучению включают:

А) первичный, вторичный;

Б) специализированное, многопрофильное;

В) на рабочем месте, вне рабочего места;

Г) экспертный, процессуальный

9. В процессе организационно-административной адаптации работник:

А) знакомится с экономическим механизмом управления организации;

- Б) осваивает совокупность всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда;
- В) знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре;
- Г) осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка

10. Структурированное интервью предполагает, что интервьюер

- А) должен задавать вопросы по заранее определенной схеме;
- Б) должен задавать закрытые вопросы;
- В) должен задавать открытые вопросы;
- Г) должен предлагать интервьюируемому вопросы с вариантами ответов

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»

### Вариант 1:

1. Кадровый контроллинг: сущность, виды, этапы.
2. Оперативное планирование работы с персоналом.
3. Рассчитать фонд рабочего времени и определить его изменение

Таблица - Фонд рабочего времени ООО «Сектор»

Наименование показателя	Условное обозначение	План	Факт	Абсолютное отклонение
Среднесписочная численность, чел.	ЧР	62	60	
Фонд рабочего времени, ч.	Т			
Отработано всеми рабочими за год, человеко-дней				
Количество дней, отработанных одним рабочим, д.	Д	252	253	
Время, отработанное одним рабочим за год, ч.				
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	П	8	8,2	

Расчет фонда рабочего времени провести по формуле 1:

$$T = ЧР * Д * П, \quad (1)$$

Т – фонд рабочего времени, часов;

ЧР – среднесписочная численность, человек;

Д – количество дней, отработанных одним рабочим, дней;

П – средняя продолжительность рабочего дня, ч.

### Вариант 2.

1. Методы и процедуры планирования численности трудовых ресурсов в организации.
2. Планирование производительности труда в организации.

3. Выполнить факторный анализ изменения фонда рабочего времени. Сделать вывод о том, насколько повлияли факторы на изменение фонда рабочего времени

Таблица - Анализ фонда рабочего времени ООО «Сектор»

Фактор	Формула для расчета	Расчет	Результат расчета
Численность рабочих	$\Delta T_{Пчр} = \Delta ЧР * Д_{пл} * П_{пл}$		
Количество дней	$\Delta T_{Пд} = \Delta Д * ЧРф * П_{пл}$		
Продолжительность рабочего дня	$\Delta T_{Пп} = \Delta П * Дф * ЧРф$		

### Вариант 3:

1. Безработица, ее измерение и регулирование.
2. Роль кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
3. Выполнить анализ структуры персонала машиностроительного предприятия.

Таблица – Структура персонала

Категория персонала	2012 год		2013 год		Абсолютное изменение	
	численность, человек	удельный вес, %	численность, человек	удельный вес, %	численность, человек	удельный вес, %
1. Персонал промышленно-производственный, в т.ч.	50		48			
- основные рабочие	44		42			
- вспомогательные рабочие	6		6			
2. Управленческий персонал, в т.ч.	12		12			
– руководители	2		2			
– специалисты	6		6			
– служащие	4		4			
ИТОГО	62		60			

### Вариант 4:

1. Источники привлечения персонала.
2. Стратегическое планирование работы с персоналом: сущность и содержание.

- Оценить структуру персонала двух структурных подразделений предприятия (отдела маркетинга и участка сборки металлоконструкций) по нормам управляемости.

Таблица – Исходные данные

Категория персонала	Численность персонала, чел.				
	2014	2015	2016	2017	2018
1. Начальник отдела маркетинга	1	1	1	1	1
2. Специалист отдела маркетинга	5	7	3	5	5
3. Бригадир участка сборки металлоконструкций	1	1	1	1	1
4. Слесарь участка	2	3	4	5	4
5. Токарь	3	3	3	3	3
6. Сборщик	10	12	12	12	11
7. Сварщик	3	4	3	2	2
8. Вспомогательный рабочий (разнорабочий)	5	4	6	7	8

#### Вариант 5:

- Сегментация рынка труда: сущность, принципы, процедуры и методы.
- Понятие рабочей силы и занятых.
- Оценить уровень текучести персонала в службе маркетинга на основе значения коэффициента текучести.

Таблица – Исходные данные

Период, численность персонала, чел.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Группа рекламы	7	7	8	9	7	8	8	8	9	8	8	8
Группа исследований	4	3	4	5	5	5	5	4	2	3	3	4
Группа сбыта	11	8	7	9	9	9	10	10	10	9	9	8
Итого в службе маркетинга												

#### Вариант 6.

- Сущность и классификация трудовых ресурсов на рынке труда.
- Спрос, предложение и равновесие на рынке труда.

### 3. Ситуация: Подбор сотрудников в отдел маркетинга

Представьте себе, что вам - менеджеру по персоналу предприятия, занятого в сфере производства подъемно-транспортного оборудования, имеющего филиалы в России и странах СНГ (название предприятия выбрать самостоятельно) - необходимо принять на работу сотрудника в аналитический отдел службы маркетинга. Ваша задача - осуществить поиск кандидатов на данную должность на конкурсной основе.

Продумайте и составьте план Ваших действий по подготовке и проведению конкурса:

- укажите цель, методы и способы конкурсного набора,
- проект приказа о проведении конкурсного подбора на вакантную должность;
- выберите наиболее эффективные методы и способы проведения конкурсного набора,
- критерии оценок конкурсного отбора кандидатов (свой выбор обоснуйте),
- список документов и материалов, которые должен представить на конкурс кандидат при обращении о приеме на работу.

Таблица - Источники покрытия потребности в персонале

Покрытие потребности за счет работников предприятия	Систематическое наблюдение за рынком труда	Конкретные меры по привлечению работников	Прием на работу
Высвобождение за счет производственно-технологических, технических, организационно-структурных изменений на предприятии	Постоянные контакты (независимо от актуальной потребности) с государственными органами по труду, с учебными заведениями (школами, ПТУ, вузами, сузами)	Направление заявок на необходимую рабочую силу в государственные органы по труду и учебные заведения	Изучение письменных заявлений о принятии на работу и предварительный отбор
Внутризаводские перемещения с целью обмена опытом	Информирование посредников о вакансиях на своем предприятии	Изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений	Собеседование при приеме на работу
Назначение молодых специалистов на более высокие должности		Подключение специалистов по кадровым вопросам	Прием на работу с испытательным сроком

### Вариант 7.

1. Теории мотивации труда.
2. Источники привлечения трудовых ресурсов в организацию.
3. Ситуация. Создание кадрового резерва на предприятии

Петр Иванович Штыков руководит швейной фабрикой в течение 12 лет. Через три года он собирается выйти на пенсию. Как опытный руководитель он понимает, что должен забла-



времененно подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что швейная фабрика переживает не лучшие времена: объемы производства падают, устаревшее оборудование требует замены, высокая текучесть кадров. Петр Иванович рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность Александра Калинина, Ирины Григорьевой и Игоря Архипова, но не может сделать свой выбор.

Таблица – Исходные данные

	А.Калинин	И.Григорьева	И.Архипов
1	2	3	4
Возраст	37	40	54
Образование	высшее, инженер-экономист	высшее, инженер-технолог	высшее, инженер-механик
Занимаемая должность	Начальник отдела сбыта и снабжения (5 лет)	Главный технолог (11 лет)	Главный инженер (1 год)
Опыт работы	3 года - ген. директор ТОО «Горизонт» - (установка металлических дверей). 5 лет - служба в ВС, экономист.	1 год - зам. главного технолога, 3 года - нач.цеха, 3 года - инженер по снабжению, 3 года - инженер-технолог (завод "Стрела").	4 года -главный инженер, 5 лет - нач. производства, 4 года - нач.цеха, 3 года - бригадир, 6 лет – токарь (Завод металлоконструкций).
Навыки коммуникации	хорошие	отличные	средние
Прилежание	хорошее	отличное	исключительное
Авторитет в коллективе	средний	высокий	высокий
Аналитические способности	хорошие	исключительные	хорошие
Настойчивость	исключительная	высокая	высокая

### Вопросы:

1. Кого бы вы посоветовали Петру Ивановичу в качестве преемника? Почему?
2. Составьте индивидуальные планы развития для каждого из кандидатов.

### Вариант 8.

1. Технологии оценки претендентов при найме на работу.
2. Сравнительная оценка методов отбора при отборе персонала.
3. Определить наличие и характер корреляционной зависимости между объемом реализации товаров в торговой сети и численностью торгового персонала. Сделать выводы.

Таблица – Исходные данные

Период	Объем реализации, млн. руб.(y)	Численность торгового персонала, чел. (x)
1 кв. 2017г.	10,1	115

2 кв. 2017г.	10,2	112
3 кв. 2017г.	10,3	113
4 кв. 2017г.	10,4	115
1 кв. 2018г.	11,4	117
2 кв. 2018г.	11,45	117
3 кв. 2018г.	11,45	115
4 кв. 2018г.	11,5	121
1 кв. 2019г.	11,9	103
2 кв. 2019г.	10,5	105
3 кв. 2019г.	10,6	106
4 кв. 2019г.	11,0	105

### Вариант 9.

1. Ценообразование в процессе рекрутмента.
2. Этапы процесса подбора персонала.
3. Разработайте шкалу Лайкерта, семантический дифференциал и шкалу Стэпела для измерения лояльного отношения жителей города к кинотеатру.

### Вариант 10.

1. Процесс привлечения трудовых ресурсов.
2. Роль кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
3. Разработайте шкалу Лайкерта для измерения отношения студентов к Интернет как источнику общей информации о работодателях. Проверьте шкалу на небольшой выборке студентов.

### Вариант 11.

1. Теории мотивации труда.
2. Источники привлечения трудовых ресурсов в организацию.
3. Следующая шкала использовалась в исследовании отношения к новым технологиям подбора персонала.

Пожалуйста, выскажите насколько вы согласны или не согласны со следующими утверждениями с точки зрения описания вашего отношения к новым технологиям. Используйте шкалу от единицы до 5, где 1 – абсолютно согласен, 5 – полностью согласен.

- Я – человек, избегающий новых технологий.
- Я – фанатик новых технологий и в курсе всех последних новинок.
- При появлении новых технологий я придерживаюсь стратегии «поживем – увидим», пока они не будут проверены.
- Я - хороший советчик для тех, кто хочет купить что-то, произведенное на основе новой технологии.

Задания:

- А) каким образом вы подсчитали бы баллы для измерения отношения к новой технологии?

Б) разработайте семантическую дифференциальную шкалу для измерения отношения к новым технологиям.

В) Разработайте эквивалентную шкалу Стэпела для измерения отношения к новым технологиям.

Какая из шкал наиболее удобна для проведения телефонного опроса?

### **Вариант 12.**

1. Оплата труда: формы, системы.
2. Современная практика мотивации труда и трудовые отношения.
3. На примере конкретного предприятия региона проведите исследование конкурентоспособности как работодателя на рынке труда с использованием метода Многоугольник КСП. Сделайте выводы.

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ И КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

### Тема №1: Трудовые ресурсы и рынок труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие спроса, предложения и равновесия на рынке труда.
2. В чем заключаются основные положения классических и неоклассических теорий рынка труда?
3. Существуют ли существенные особенности рынков труда России и зарубежных стран?
4. По каким принципам проводится сегментация рынка труда?.
5. Дайте понятие рабочей силы и занятых.
6. По каким показателям может проводиться оценка структуры рабочей силы?
7. Что такое отраслевая и профессионально-квалификационная структура рабочей силы?
8. Что такое безработица и как осуществляется ее измерение и регулирование?

### Тема 2: «Роль кадрового планирования в системе управления персоналом организации».

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте уровни кадрового планирования.
2. Кадровый контроллинг: сущность, виды, этапы.
3. Как осуществляется оперативное планирование работы с персоналом?
4. Перечислите источники привлечения персонала.
5. В чем суть стратегического планирования работы с персоналом?
6. Назовите методы планирования численности персонала организации.
7. На основании какой информации может проводиться планирование производительности труда.

**Задача.** Определить наличие и характер корреляционной зависимости между объемом реализации товаров в торговой сети и численностью торгового персонала. Сделать выводы.

Таблица – Исходные данные

Период	Объем реализации, млн. руб.(y)	Численность торгового персонала, чел. (x)
1 кв. 2017г.	10,1	115
2 кв. 2017г.	10,2	112
3 кв. 2017г.	10,3	113
4 кв. 2017г.	10,4	115
1 кв. 2018г.	11,4	117
2 кв. 2018г.	11,45	117
3 кв. 2018г.	11,45	115
4 кв. 2018г.	11,5	121

1 кв. 2019г.	11,9	103
2 кв. 2019г.	10,5	105
3 кв. 2019г.	10,6	106
4 кв. 2019г.	11,0	105

### **Тема 3. Наем, оплата труда и трудовые отношения в организации.**

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение найма рабочей силы и планирования человеческих ресурсов в организации.
2. Какие формы и системы оплаты труда вам известны?
3. В чем особенности современной практики мотивации труда и трудовых отношений?
4. Назовите источники привлечения персонала.
5. Охарактеризуйте этапы процесса привлечения персонала в организацию.
6. Как осуществляется ценообразование в процессе рекрутмента?
7. Назовите этапы процесса подбора персонала.
8. Какие формы и процедуры адаптации персонала в организации вам известны?

### **Тема 4. Теоретические основы маркетинга персонала.**

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность, элементы, цели маркетинга персонала.
2. Назовите факторы, формирующие технологии маркетинга персонала.
3. Перечислите уровни маркетинга персонала.
4. Классификация маркетинга персонала.
5. Перечислите элементы Модели маркетинга персонала – микс.
6. Конкурентоспособность персонала и организации: сущность, способы оценки и взаимосвязь.

#### **Задание.**

Провести анализ корпоративного сайта одного из предприятий: цветовое оформление, разделы, удобство использования – обращения к страницам и др.

Сделать выводы относительно маркетинговой направленности деятельности предприятия в целом и в области управления персоналом, в частности.

На основании оценки содержимого сайта дайте оценку имиджа предприятия как работодателя.

Отвечает ли содержание сайта целям эффективного привлечения новых работников в компанию?

Разработайте предложения по совершенствованию сайта предприятия в контексте маркетинга персонала.

### **Тема 5. Процедура обеспечения организации персоналом.**

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте характеристику хэдхантинга как метода прямого поиска кандидатов на должность в организации.
2. Назовите технологии оценки претендентов при найме на работу.
3. Проведите сравнительную оценку методов отбора при отборе персонала.

4. Какие новые технологии в предварительном отборе кадров вам известны?
5. Как осуществляется планирование работы с кадровыми агентствами?
6. Планирование кадрового резерва на предприятии.
7. Охарактеризуйте психологическое тестирование как метод оценки персонала.
8. Формирование «Конуса собеседования» и оценочного листа.

Задание:

Разработать конус собеседования при приеме на работу менеджера по продажам в торговую организацию, специализирующуюся на продажах бытовой техники.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ, МОГУТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ**

1. Сущность и классификация трудовых ресурсов на рынке труда.
2. Спрос, предложение и равновесие на рынке труда.
3. Классические и неоклассические теории рынка труда.
4. Особенности рынков труда России и зарубежных стран.
5. Сегментация рынка труда: сущность, принципы, процедуры и методы.
6. Понятие рабочей силы и занятых.
7. Структура рабочей силы организации.
8. Отраслевая и профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов организации.
9. Безработица, ее измерение и регулирование.
10. Роль кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
11. Уровни кадрового планирования.
12. Кадровый контроллинг: сущность, виды, этапы.
13. Оперативное планирование работы с персоналом.
14. Источники привлечения персонала.
15. Стратегическое планирование работы с персоналом: сущность и содержание.
16. Методы и процедуры планирования численности трудовых ресурсов в организации.
17. Планирование производительности труда в организации.
18. Резервы увеличения производительности труда.
19. Наем рабочей силы и планирование человеческих ресурсов.
20. Оплата труда: формы, системы.
21. Современная практика мотивации труда и трудовые отношения.
22. Теории мотивации труда.
23. Источники привлечения трудовых ресурсов в организацию.
24. Процедуры подбора и отбора трудовых ресурсов.
25. Процесс привлечения трудовых ресурсов.
26. Ценообразование в процессе рекрутмента.
27. Этапы процесса подбора персонала.
28. Формы и процедуры адаптация персонала.
29. Сущность, элементы, цели маркетинга персонала.
30. Факторы, формирующие технологии маркетинга персонала.
31. Уровни маркетинга персонала.
32. Классификация маркетинга персонала. Модель маркетинга персонала – микс.
33. Конкурентоспособность персонала и организации: сущность, способы оценки и взаимосвязь.
34. Хэдхантинг как метод прямого поиска кандидатов на должность в организации.
35. Технологии оценки претендентов при найме на работу.
36. Сравнительная оценка методов отбора при отборе персонала.

37. Новые технологии в предварительном отборе кадров.
38. Планирование работы с кадровыми агентствами.
39. Планирование кадрового резерва в организации.
40. Психологическое тестирование как метод оценки персонала. Формирование «Корпуса собеседования» и оценочного листа.