Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 28.10.2026 13:27:47
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce7b2f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____ Е.Н. Смирнов
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.04 Экономическая диагностика трудовых процессов
(шифр и наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

_____
(наименование магистерской программы)

Разработчик:

доцент Е.А. Лебеденко
(должность)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Экономическая диагностика трудовых процессов
(наименование дисциплины)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	Тема 1. Теоретико-методологические основы экономической диагностики	2
		Тема 2. Диагностика трудового потенциала	2
		Тема 3. Экспертные методы оценки качественных параметров труда	2
2	ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	Тема 4. Системы показателей, используемых в диагностике	2
		Тема 5. Диагностика эффективности труда в составе сбалансированной системы показателей	2
		Тема 6. Методы обобщения аналитической информации	2

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ИДК-3$_{ПК-1}$ Анализирует эффективность работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	Тема 1. Теоретико-методологические основы экономической диагностики	Тестирование, творческое задание
			Тема 2. Диагностика трудового потенциала	Тестирование, творческое задание
			Тема 3. Экспертные методы оценки качественных параметров труда	Тестирование, творческое задание, контрольная работа
2	ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	ИДК-1$_{ПК-3}$ Анализирует эффективность применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации. ИДК-4$_{ПК-3}$ Организует работу по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал.	Тема 4. Системы показателей, используемых в диагностике	Тестирование, творческое задание
			Тема 5. Диагностика эффективности труда в составе сбалансированной системы показателей	Тестирование, творческое задание
			Тема 6. Методы обобщения аналитической информации	Тестирование, творческое задание, контрольная работа

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
Темы 1-6	
1,1-2	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
0,5-1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0-0,4	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов) Темы 1-6	Критерии оценивания
3,1-4	Соблюдены все требования, предъявляемые к творческому заданию, проявлена самостоятельность и творческий подход при изложении материала, использованы различные источники информации, правильно реализован методический подход, выводы и суждения обоснованы.
2,1-3	Соблюдены основные требования, предъявляемые к творческому заданию, применен стандартный подход при изложении материала, присутствует авторское видение по ключевым вопросам, проявлено понимание методического подхода, выводы и суждения недостаточно обоснованы.
1,1-2	Содержание соответствует заданию, но не все аспекты раскрыты, собранная информация не анализируется, проявлены неточности в применении методического подхода, суждения поверхностны.
0-1	Содержание не имеет непосредственного отношения к теме, материал излагается непоследовательно, не представляет определенной системы знаний по дисциплине, не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями, не проводится анализ, выводы отсутствуют.

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов) Темы 3,6	Критерий оценивания
1,6-2	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
1,1-1,5	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
0,6-1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-0,5	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 6 - Перечень оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
2.	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине	Комплект контрольных заданий

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Экономическая диагностика трудовых процессов» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- тестирование по всем темам;
- творческое задание по всем темам;
- контрольная работа по отдельным темам.

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Смысловые модули	Максимально возможный балл по виду учебной работы			
	Текущая аттестация			Итого
	Тестирование	Творческое задание	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1. Теоретические аспекты экономической диагностики трудовых процессов	6	12	2	20
Смысловой модуль 2. Практические инструменты экономической диагностики трудовых процессов	6	12	2	20
Итого	12	24	4	40

Промежуточная аттестация осуществляется в форме экзамена.

При проведении экзамена экзаменатор должен иметь пакет экзаменационных материалов (программа и билеты), рабочую программу дисциплины, бланки формата А4 со штампом кафедры для ответов обучающихся. Начинается экзамен с вступительного слова преподавателя, который напоминает порядок проведения экзамена, правила поведения обучающихся на экзамене.

Билет состоит из 4 заданий, каждое из которых оценивается в 15 баллов: тесты, теоретический вопрос, практическое задание (решение задачи), принятие решения. Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся на экзамене, составляет 60 баллов.

Время, выделенное для подготовки обучающегося, должно быть достаточным для полного освещения поставленных в экзаменационном билете вопросов. Обычно – в пределах 30 минут. В аудитории, где проводится экзамен, должны находиться только те обучающиеся, которые готовятся к ответу.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется следующая шкала:

46-60 баллов выставляется за работу, выполненную в полном объеме, которая свидетельствует об умелом, правильном и творческом применении теоретических знаний, навыках правильных расчетов и способности самостоятельно обосновывать экономические решения;

36-45 баллов выставляется в случае, когда работа выполнена в полном объеме, но имеет незначительные ошибки, практическая часть свидетельствует об умелом и правильном применении теоретических знаний, в практических расчетах имеются незначительные ошибки;

20-35 баллов выставляется, если работа в основном выполнена, теоретических знаний недостаточно для умелого и творческого приложения их при выполнении задания, нарушена логика, последовательность при выполнении расчетов, недостаточно обоснованы выводы;

0-19 баллов выставляется в случае, когда работа выполнена с грубыми ошибками, демонстрирует незнание большей части программного материала, допущены существенные ошибки, нарушена логика и последовательность экономических расчетов.

Опираясь на знания обучающихся, преподаватель оставляет за собой право решающего слова во время оценивания знаний.

Общая итоговая оценка по дисциплине состоит из результатов текущего и итогового контроля и выставляется по 100-бальной шкале.

Таблица 8 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

<table>
<tr><th colspan="6">Максимальное количество баллов за текущий контроль исамостоятельную работу</th><th colspan="3">Максимальная сумма баллов</th></tr>
<tr><td colspan="3">Смысловой модуль № 1</td><td colspan="3">Смысловой модуль № 2</td><td rowspan="2">Текущий контроль</td><td rowspan="2">Экзамен</td><td rowspan="2">Все виды учебной деятельности</td></tr>
<tr><td>Т1</td><td>Т2</td><td>Т3</td><td>Т4</td><td>Т5</td><td>Т6</td></tr>
<tr><td>6</td><td>6</td><td>8</td><td>6</td><td>6</td><td>8</td><td>40</td><td>60</td><td>100</td></tr>
</table>

Примечание. Т1, Т2, Т3, Т4, Т5, Т6 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Отдельным модулем дисциплины «Экономическая диагностика трудовых процессов» является курсовая работа. Курсовая работа – это вид самостоятельной учебной работы обучающихся, который призван оценить степень их готовности к аналитической и научно-исследовательской деятельности. В ходе выполнения курсовой работы обучающиеся учатся собирать и анализировать информацию, использовать современные научные методы и инструменты, применять полученные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки.

Максимальное количество баллов за выполнение курсовой работы составляет 100 баллов, в том числе 20 баллов – пояснительная записка, 20 баллов – иллюстративная часть, 60 баллов – защита курсовой работы.

Таблица 9 – Курсовая работа

Основная часть, балл	**Оформление, балл**	**Защита работы, балл**	**Максимальная сумма баллов**
20	20	60	100

Перечень оценочных материалов

СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

ТЕМА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ

Варианты тестовых заданий по теме 1

1. Система анализа, которая фиксирует позитивные или негативные явления разнообразных факторов (симптомы), а потом исследует их причинно-следственные связи – это:
   а) экономическая диагностика трудовых процессов;
   б) этиологическая диагностика;
   в) симптоматическая диагностика;
   г) факторная модель.

2. Что **не** относится к особенностям этиологической диагностики?
   а) построена по принципу «от симптома к причине»;
   б) построена по принципу «от причины к симптому»;
   в) позволяет предвидеть развитие позитивных или деструктивных процессов на предприятии;
   г) основное внимание уделяется установлению причинно-следственных связей между событиями внутренней и внешней среды хозяйствования.

3. Этиологическую и симптоматическую диагностику различают в зависимости от:
   а) явлений, которые подлежат фиксации;
   б) технологии создания;
   в) по значению;
   г) характеру исследования.

4. Какой принцип диагностики предусматривает, что экономическая диагностика должна точно отображать итоги работы и уровень использования ресурсов для стабильной деятельности предприятия?
   а) комплексность;
   б) точность;
   в) объективность;
   г) научный характер исследования.

5. Целью проведения экономической диагностики на предприятии является:
   а) формирование умений и навыков использования методического аппарата и инструментария экономической диагностики для определения экономического состояния предприятия;
   б) установление диагноза предприятия, исследование изменений его деятельности в результате внутренних и внешних влияний, изучение видов этих изменений, процесса их протекания;
   в) контроль над достижением целевых ориентиров деятельности, над эффективностью использования ресурсов;
   г) анализ достигнутых результатов, финансового положения, оценка всех видов ресурсов, использованных на предприятии, затрат на производство и реализацию продукции, эффективность хозяйствования.

6. Предметом экономической диагностики финансово-хозяйственной деятельности являются:
   а) анализ достигнутых результатов, финансового положения, оценка всех видов ресурсов, использованных на предприятии, затрат на производство и реализацию продукции, эффективность хозяйствования;
   б) контроль над достижением целевых ориентиров деятельности, над эффективностью использования ресурсов;
   в) формирование умений и навыков использования методического аппарата и инструментария экономической диагностики для определения экономического состояния предприятия;
   г) установление диагноза предприятия, исследование изменений его деятельности в результате внутренних и внешних влияний, изучение видов этих изменений, процесса их протекания.

7. По глубине исследования выделяют диагностику:
   а) перманентную, периодическую, одноразовую;
   б) оперативную и стратегическую;
   в) экспресс-диагностику и детализированную;
   г) комплексную и специальную.

8. Определяет тенденции развития предприятия и степень достигнутых тактических целей:
   а) ретроспективная диагностика;
   б) текущая диагностика;
   в) перспективная диагностика;
   г) одноразовая диагностика.

9. Каналы, по которым проходят сигналы, поступающие в систему через вход, и процесс или операции их перевоплощения – это:
   а) процессор системы;
   б) информация;
   в) база знаний;
   г) диагноз.

10. Что из перечисленного является средствами диагностики?
    1) система показателей-индикаторов для оценки состояния предприятия;
    2) шкалы для измерения значений показателей-индикаторов;
    3) нормативы, эталоны;
    4) все выше перечисленное.

Творческое задание по теме 1

Задание 1.1

Выделить общие и отличительные черты экономической диагностики, анализа (экономического анализа) и мониторинга. Самостоятельно разработать форму таблицы и отобрать признаки сравнения.

Задание 1.2

Построить схему места экономической диагностики трудовых процессов в системе управления персоналом предприятия.

ТЕМА 2. ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Варианты тестовых заданий по теме 2

1. Что из перечисленного отражает сущность ноосферного подхода в экономической диагностике?

1. одновременное использование количественных систем показателей (левополушарных) и методов оценки качественных параметров (правополушарных);
2. триединство экономического, экологического и социального аспектов;
3. исследование проявления законов физики в экономике;
4. согласование интересов стейкхолдеров.

2. Для исследования материальных аспектов трудового потенциала, поддающихся количественной оценке, целесообразно использовать системы показателей:

1. логико-дедуктивные и эмпирико-индуктивные системы показателей;
2. сбалансированная система показателей;
3. интегральные показатели;
4. всё выше перечисленное верно.

3. Экспертные методы диагностики применяются для:

1. оценки экономической эффективности труда;
2. исследования нематериальных аспектов трудового потенциала;
3. оценки системы материального стимулирования труда;
4. всё выше перечисленное верно.

4. Что **не** относится к критериям оценки трудовых процессов?

1. затраты времени и энергии работников;
2. полезность результатов труда;
3. доходы и степень удовлетворения работников;
4. синхронность трудовых процессов.

5. Экономический, социально-психологический и здоровьесберегающий аспекты раскрывают:

1. критерии оценки трудовых процессов;
2. триединство аспектов устойчивого развития на микроуровне;
3. ноосферный подход к формированию цельного экономического мышления;
4. сущность социально-экономической эффективности.

6. Что справедливо для принципа согласования интересов стейкхолдеров?

1. каждый стейкхолдер имеет различную стратегическую цель и акцентирует внимание на различных показателях эффективности;
2. согласование интересов возможно при условии включения в систему всех показателей, воспринимаемых каждым из участников как приоритетные;
3. согласование интересов собственников и работников должно происходить одновременно на уровне взаимоотношений с окружающей средой и на уровне трудовых процессов;
4. все перечисленное верно.

7. При каком типе психологического климата инновационная активность персонала будет максимальной?

1. в коллективе существует эмоциональный дисбаланс, конфликты и напряжение;

2. коллектив отличается доброжелательностью, взаимопониманием, каждый работает для получения личных выгод и достижения личных целей;

3. в коллективе высокая коммуникативная активность, сотрудничество работников в процессе профессиональной деятельности;

4. в коллективе дружеская атмосфера взаимодействия и поддержки, руководители способствуют развитию личностных и профессиональных компетенций, одобряется творческая самореализация.

8. Каким требованиям должна соответствовать система показателей оценки трудового потенциала на предприятии?

1. применение количественных и качественных параметров оценки;
2. согласование интересов собственников и работников предприятий;
3. оценка всех параметров трудовых процессов;
4. все перечисленное верно.

Творческое задание по теме 2

Задание 2.1

Обосновать параметры оценки трудового потенциала по трем аспектам устойчивого развития на микроуровне: экономический, социально-психологический, здоровьесберегающий.

В составе показателей отразить интересы собственников и работников предприятия.

Разработать шкалу интерпретации результатов оценки каждого аспекта. Отразить уровень трудового потенциала в трехмерной матрице.

ТЕМА 3. ЭКСПЕРТНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВЕННЫХ ПАРАМЕТРОВ ТРУДА

Варианты тестовых заданий по теме 3

1. Психологический вербально-коммуникативный метод осуществления взаимодействия между интервьюером и опрашиваемыми посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы – это:
   1. метод опроса
   2. метод рангов
   3. метод сценариев

2. Профессиональная компетентность, креативность, научная интуиция, объективность, опыт работы – это:
   1. этапы проведения экспертной оценки
   2. способы выбора экспертов
   3. требования к экспертам

3. Каковы разновидности форм сбора мнений экспертов?
   1. анкетирование
   2. интервьюирование
   3. мозговой штурм
   4. деловая игра

4. Какие требования, предъявляемые к составлению анкет, указаны **не** верно?

1. вопросы должны быть логичными, краткими, четкими
2. виды вопросов должны соответствовать решаемым задачам
3. вопросы не должны принуждать респондентов к неприемлемым для них ответам
4. вопросов должно быть как можно больше.

5. Что из перечисленного является шкалой *количественных* признаков?
   1. шкала интервалов
   2. шкала разностей
   3. шкала наименований
   4. порядковая шкала

6. Назовите характеристики метода интервьюирования.
   1. проводится путем непосредственной целенаправленной беседы с респондентом
   2. может осуществляться в глубинной и фокусированной форме
   3. предполагает оценку в баллах
   4. позволяет выявить закономерности сложных явлений

7. Какой метод предусматривает, что эксперт осуществляет ранжирование (упорядочение) исследуемых объектов в зависимости от их относительной значимости (предпочтительности)?
   1. метод рангов
   2. метод непосредственного оценивания
   3. метод сопоставления
   4. метод сценариев

8. Значение признака, которое встречается наиболее часто у единиц совокупности – это:
   1. среднее
   2. мода
   3. медиана
   4. дельта

9. При использовании каких шкал измерений для усреднения данных могут применяться только указанные средние величины?

в шкале наименований	мода
в шкале интервалов	средняя арифметическая
в порядковой шкале	медиана
в шкале отношений	степенная средняя и средняя геометрическая

10. Какие статистические характеристики применяются для анализа разброса и согласованности оценок?
    1. вариационный размах
    2. среднее квадратическое отклонение
    3. коэффициент вариации
    4. все перечисленные.

Творческое задание по теме 3

Задание 3.1

Самостоятельно разработать анкету и провести диагностику трудовой мотивации, ценностных ориентаций, удовлетворенности трудом персонала.

Задание 3.2

Провести экспертную оценку условий труда на предприятии.

Задания для контрольной работы по теме 3

Задача 3.1

Провести диагностику психологического климата в коллективе трех предприятий. Каким образом конкретный тип психологического климата влияет на эффективность труда. Сформулировать предложения по улучшению атмосферы в коллективе.

Параметры	Экспертная оценка в баллах		
	Предприятие A	Предприятие B	Предприятие C
Доброжелательность	3,4	2,3	3,0
Сотрудничество	1,9	2,8	3,2
Рациональность распределения видов работ	2,8	1,8	3,7
Социальная защищенность	1,7	2,6	1,5
Согласование целей развития предприятия и работника	2,5	3,3	2,9
Наличие условий профессионального роста	3,1	1,9	2,5

Шкала оценки психологического климата в коллективе:
0 до 1 - климат с отрицательным воздействием;
от 1,1 до 2 - здоровый климат;
от 2,1 до 3 - комфортный климат;
от 3,1 до 4 - климат с возможностью творческой реализации.

Задача 3.2

Провести диагностику уровня мотивации персонала в различных подразделениях предприятия. Сформулировать предложения по повышению эффективности труда за счет факторов мотивации.

Показатели	Подразделения			Шкала
	1	2	3	
Доля премий в заработной плате, коэф.	0,17	0,13	0,33	От 0 до 0,04 – 0 баллов От 0,05 до 0,1 – 1 балл От 0,11 до 0,15 – 2 балла От 0,16 до 0,2 – 3 балла От 0,21 и выше – 4 балла
Коэффициент текучести персонала, коэф.	0,2	0,12	0,07	От 0 до 0,2 – 4 балла От 0,21 до 0,4 – 3 балла От 0,41 до 0,6 – 2 балла От 0,61 до 0,8 – 1 балл
Доля нематериальных методов мотивации в общем объёме мотивационного портфеля, коэф.	0,24	0,45	0,62	От 0 до 0,2 – 0 баллов От 0,21 до 0,4 – 1 балл От 0,41 до 0,6 – 2 балла От 0,61 до 0,8 – 3 балла От 0,81 до 1 – 4 балла
Степень удовлетворенности персонала условиями труда, коэф.	0,58	0,75	0,85	

Шкала оценки уровня мотивации персонала:
0 - 1 балл – уровень демотивации
1,1 - 2 балла – низкий уровень мотивации
2,1 - 3 балла – средний уровень мотивации
3,1 - 4 балла – высокий уровень мотивации.

СМЫСЛОВОЙ МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

ТЕМА 4. СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ДИАГНОСТИКЕ

Варианты тестовых заданий по теме 4

1. Какие системы показателей **не** применяются в экономической диагностике?
   1. дескриптивные, нормативные и предикативные;
   2. эмпирико-индуктивные и логико-дедуктивные системы;
   3. системы управления затратами;
   4. сбалансированная система показателей.

2. В основе каких систем лежит конкретный показатель верхнего уровня, который постепенно в определенной последовательности расщепляется на показатели нижнего уровня?
   1. нормативные;
   2. предикативные;
   3. логико-дедуктивные;
   4. эмпирико-индуктивные.

3. Какие системы показателей разработаны при помощи математико-статистических методов путем отбора для некоторой группы предприятий самых значимых показателей?
   1. нормативные;
   2. предикативные;
   3. логико-дедуктивные;
   4. эмпирико-индуктивные.

4. Добавление в формулу результативного коэффициента (одновременно в числитель и в знаменатель) абсолютных показателей деятельности предприятия – это приём построения:
   1. факторных моделей по типу DuPont;
   2. сбалансированной системы показателей;
   3. интегральной модели;
   4. лепестковой диаграммы.

5. Взаимосвязь между рентабельностью реализации, отдачей активов, соотношением активов и собственного капитала характеризует система:
   1. Du Pont;
   2. Pyramid Structure Ratios;
   3. ZVEI;
   4. RL.

6. К дескриптивным моделям относят:
   1. построение системы отчетных балансов;
   2. вертикальный и горизонтальный анализ отчетности;
   3. расчет точки критического объема продаж;
   4. ответы а) и б).

7. Модели прогностического характера, которые используются для прогнозирования доходов предприятия и его будущего финансового состояния – это:
   1. дескриптивные модели;
   2. предикативные модели;
   3. нормативные модели;
   4. нет правильного ответа.

8. К предикативным моделям относятся:
1. расчет точки критического объема продаж;
2. построение прогностических финансовых отчетов;
3. построение системы отчетных балансов;
4. ответы а) и б).

Творческое задание по теме 4

Задание 4.1

Разработать факторную модель по принципу Du Pont и по принципу декомпозиции, в которой центральным показателем выступает эффективность труда. Эта система должна показывать взаимосвязь между результатами труда, показателями движения и структуры персонала, уровнем оплаты труда.

Задание 4.2

На основе разработанной модели (см. задание 4.1) провести имитационное моделирование влияния факторов на эффективность труда при помощи инструмента «Диспетчер сценариев» MS Excel.

ТЕМА 5. ДИАГНОСТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В СОСТАВЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Варианты тестовых заданий по теме 5

1. Выберите правильную характеристику сбалансированной системы показателей Нортона-Каплана:

а) построена на концепциях глобального управления качеством, инжиниринга и учета, основанного на действиях, т.е. на том, что используется людьми или машинами для удовлетворения потребностей потребителей;

б) система показателей, в которой выделены четыре группы показателей: финансы, клиенты, внутренние бизнес- процессы, человеческие ресурсы;

в) содержит в себе следующие составляющие: взаимоотношения с клиентами, внутренние процессы деятельности, финансы, инновации развития и подготовка кадров;

г) объединяет в себе следующие направления деятельности: обслуживание клиентов и рынков, усовершенствование внутренних процессов (повышение эффективности и рентабельности), управление изменениями и стратегией, собственность и свобода действий.

2. Что верно для сбалансированной системы показателей Л. Мейсела?

а) построена на концепциях глобального управления качеством, инжиниринга и учета, основанного на действиях, т.е. на том, что используется людьми или машинами для удовлетворения потребностей потребителей;

б) система показателей, в которой выделены четыре группы показателей: финансы, клиенты, внутренние бизнес- процессы, человеческие ресурсы;

в) это модель корпоративного управления, которая показывает, что лежит в основе финансовых оценок и что ими руководит;

г) объединяет в себе следующие направления деятельности: обслуживание клиентов и рынков, усовершенствование внутренних процессов (повышение эффективности и рентабельности), управление изменениями и стратегией, собственность и свобода действий.

3. Модель сбалансированной системы показателей Адамса-Робертса:

а) построена на концепциях глобального управления качеством, инжиниринга и учета, основанного на действиях, т.е. на том, что используется людьми или машинами для удовлетворения потребностей потребителей;

б) система показателей, в которой выделены четыре группы показателей: финансы, клиенты, внутренние бизнес- процессы, человеческие ресурсы;

в) это модель корпоративного управления, которая показывает, что лежит в основе финансовых оценок и что ими руководит;

г) объединяет в себе следующие направления деятельности: обслуживание клиентов и рынков, усовершенствование внутренних процессов (повышение эффективности и рентабельности), управление изменениями и стратегией, собственность и свобода действий.

4. Пирамида эффективности К. Макнейра, Р. Ланча, К. Кросса:

а) построена на концепциях глобального управления качеством, инжиниринга и учета, основанного на действиях, т.е. на том, что используется людьми или машинами для удовлетворения потребностей потребителей;

б) система показателей, в которой выделены четыре группы показателей: финансы, клиенты, внутренние бизнес- процессы, человеческие ресурсы;

в) характеризует, как клиент оценивает предприятие в сравнении с конкурентами;

г) объединяет в себе следующие направления деятельности: обслуживание клиентов и рынков, усовершенствование внутренних процессов (повышение эффективности и рентабельности), управление изменениями и стратегией, собственность и свобода действий.

5. Основное назначение ССП Нортона-Каплана:

а) связать стратегию с оперативной деятельностью и стоимостными факторами;

б) показать, что лежит в основе финансовых оценок и что ими руководит;

в) осуществлять диагностику эффективности деятельности предприятия;

г) нет правильного ответа.

6. Какое из приведенных сведений **не** верно?

а) сбалансированная система показателей тесно связана со стратегическими целями развития предприятия;

б) составляющие ССП, предложенные Капланом и Нортоном, являются обязательными для всех предприятий не зависимо от вида деятельности;

в) основой концепции ССП выступает принцип «невозможно управлять тем, что нельзя измерить»;

г) ССП предназначена не только для диагностики предприятия в общем, но и для диагностики состояния отдельных уровней управления.

7. Выбор ключевых показателей эффективности (КПЭ) происходит в следующей последовательности:

а) выявление причинно-следственной связи между показателями и выработка конкретной логики построения ССП; обоснование результативных показателей; определение задач, которые необходимо выполнить для достижения результативных показателей;

б) обоснование результативных показателей; определение задач, которые необходимо решить при формировании показателей; построение эталонной матрицы доминирования;

в) обоснование результативных показателей, которых нужно достичь; определение задач, которые необходимо решить при формировании показателей; выявление причинно-следственной связи;

г) введение ССП; использование ССП в управлении деятельностью предприятия.

8. Построение сбалансированной системы показателей целесообразно осуществлять в следующей последовательности:

а) выявление причинно-следственной связи между показателями; внедрение ССП; использование ССП в управление деятельностью предприятия;

б) выбор ключевых показателей (индикаторов) эффективности, исходя из приоритетности их роста с учетом выбранных факторов успеха предприятия; определение нормативных значений показателей, включенных в ССП и их оценка; внедрение ССП;

в) определение нормативных значений показателей, включенных в ССП, и их оценка; внедрение ССП; использование ССП в управлении деятельностью предприятия;

г) нет правильного ответа.

9. Какое из приведённых ниже выражений **не** верно?

а) совпадение факторов успеха определенного предприятия с факторами успеха других предприятий увеличивает шансы на успех этого предприятия;

б) работники предприятия должны видеть, как от достижения того или другого показателя зависит их благосостояние;

в) результативные показатели свидетельствуют об уровне достижения стратегических целей;

г) выбор КПЭ начинается с обоснования результативных показателей, которых нужно достичь.

10. Бенчмаркинг, разработка нормативов, использование теоретических значений показателей, построение матрицы доминирования – это:

а) пути выбора ключевых показателей (индикаторов) эффективности;

б) пути определения нормативных (эталонных) значений показателей;

в) пути выявления причинно-следственной связи между показателями;

г) нет правильного ответа.

Творческое задание по теме 5

Задание 5.1

Разработать сбалансированную систему показателей предприятия:

1. Построить дерево проблем предприятия.
2. Выявить цели деятельности предприятия с учетом интересов отдельных стейкхолдеров (собственников, руководителей, персонала) по ключевым факторам успеха.
3. Определить задачи, способствующие достижению целей, и конкретизировать их в показателях оценки.
4. Провести диагностику тенденций деятельности предприятия на основе динамики фактических показателей в составе сбалансированной системы.
5. Выявить необходимый процент прироста показателей для достижения целей.

Задание 5.2

На основе ключевых факторов успеха и их параметров разработать стратегическую карту предприятия.

ТЕМА 6. МЕТОДЫ ОБОБЩЕНИЯ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

Варианты тестовых заданий по теме 6

1. Какое из приведенных ниже утверждений является верным?
   1. рейтинговая оценка предусматривает ограничение количества сравниваемых показателей предприятий.
   2. рейтинговая оценка может применяться для сравнения предприятий за один период или в динамике;
   3. показатели, которые включаются в рейтинговую оценку, должны иметь разную направленность;
   4. при проведении рейтинговой оценки попарно сравниваются показатели двух предприятий.

2. Какое из утверждений **не** верно?
   1. рейтинговая оценка дает возможность охарактеризовать состояние предприятия при помощи одного синтезированного показателя-рейтинга;
   2. в основе расчетов при проведении рейтинговой оценки лежит сравнение фактических значений показателей с эталоном;
   3. значение синтезированного рейтингового показателя больше 1 свидетельствует об оптимальном значении всех параметров оценки;
   4. стандартизированное значение параметров оценки – это степень их соответствия эталону.

3. В основе расчета итогового показателя рейтинговой оценки лежит:
   1. сравнение предприятий по каждому показателю с эталонным предприятием;
   2. субъективное мнение экспертов;
   3. среднеотраслевые показатели деятельности;
   4. все выше перечисленное.

4. Что является существенным отличием рейтинговой оценки от интегральной оценки деятельности предприятия?
   1. рейтинговый показатель не имеет экономической интерпретации;
   2. сравнение фактических значений показателей с наилучшими;
   3. формирование вывода на основе расчета обобщающего показателя;
   4. информативность показателей.

5. Какие этапы включает разработка интегрального показателя?
   1. обоснование оптимальных значений для каждого показателя;
   2. определение степени соответствия фактических значений показателей их оптимальным значениям;
   3. присвоение значимости каждому показателю;
   4. все выше перечисленные.

6. Что из перечисленного недопустимо при построении интегральной модели?
   1. присвоение значимости показателям;
   2. отрицательные значения показателей;
   3. объединение количественных и качественных показателей;
   4. выбор плановых значений показателей в качестве оптимальных.

7. Что **не** относится к особенностям применения интегральных моделей?
   1. фактические значения показателей сопоставляются с оптимальными;

2. применяются для анализа и прогнозирования деятельности предприятия;
3. по результатам расчетов выстраивают рейтинг предприятий-аналогов;
4. результат интегральной оценки зависит от выбранных оптимальных значений показателей и их значимости.

8. Какие показатели **не** могут быть выбраны в качестве направлений интегральной оценки?
1. стратегические и оперативные;
2. количественные и качественные;
3. показатели по группам «финансы», «маркетинг», «бизнес-процессы», «персонал»;
4. абсолютные и относительные.

9. Графический метод обобщения разнородной информации может применяться для:
1. сравнения нескольких предприятий;
2. сопоставления фактических значений показателей с их оптимальными значениями;
3. оценки пропорциональности развития предприятия;
4. всё выше перечисленное верно.

10. К основным ограничениям для отбора показателей, которые могут обобщаться при помощи графического метода, относятся:
1. все показатели должны иметь позитивные значения;
2. все показатели должны одинаково интерпретироваться;
3. показатели не должны дублировать друг друга;
4. все ответы верны.

Творческое задание по теме 6

Задание 6.1

Обосновать перечень показателей для сравнения с предприятиями-аналогами по параметрам эффективности труда.

Обосновать конкурентную позицию предприятия путём проведения рейтинговой оценки (на основе предложенных показателей).

Задание 6.2

Рассчитать интегральный показатель по каждому блоку сбалансированной системы показателей (см. задание 5.1).

Построить лепестковую диаграмму, на которой наглядно изобразить эффективность труда за несколько периодов (или в нескольких предприятиях) по сравнению с оптимальными значениями показателей.

Задания для контрольной работы по теме 6

Задача 6.1

Оценить эффективность организации труда на предприятии:

1) сгруппировать показатели, отражающие интересы собственников и работников предприятия, обосновать их оптимальные значения;

2) рассчитать интегральные показатели, оценить эффективность отдельных аспектов труда и степень согласования интересов собственников и работников предприятия.

№	Показатели	Ед. изм.	Фактическое значение	Среднее значение в отрасли	Экономически целесообразное минимальное значение
1	Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы работников	коэф.	1,15	0,85	1,0
2	Коэффициент текучести персонала	коэф.	0,14	0,2	0,1
3	Уровень фонда оплаты труда	%	11,5	9,5	-
4	Рентабельность расходов на оплату труда	%	36,0	30,0	-
5	Соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума	коэф.	1,7	1,5	1,0
6	Доля премий в заработной плате	коэф.	0,24	0,17	-
7	Степень комфортности психологического климата	%	83,0	-	75,0
8	Уровень применения здоровьесберегающих технологий в организации труда	%	77,0	60,0	100,0

Задача 6.2

Провести рейтинговую оценку эффективности управления персоналом на предприятии по сравнению с двумя предприятиями-аналогами, для чего:

1) выявить эталонные значения по каждому показателю оценки, рассчитать стандартизированные значения показателей с учетом эталона;

2) рассчитать интегральный рейтинговый показатель по каждому из трех предприятий-аналогов, определить место каждого предприятия в рейтинге, выявить лидера;

3) обосновать сильные и слабые стороны каждого предприятия.

Показатели	Ед.изм.	Предприятие A	Предприятие B	Предприятие C
Производительность труда	тыс.руб.	330,7	240,8	210,5
Прибыль на 1 работника	тыс.руб.	18,0	20,5	15,4
Уровень фонда оплаты труда	%	10,5	8,4	6,3
Доля премий в заработной плате	коэф.	0,27	0,15	0,21
Соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума	коэф.	2,2	1,8	1,5
Коэффициент текучести персонала	коэф.	0,08	0,12	0,17
Степень удовлетворения работников условиями труда и возможностями профессионального роста	%	72,0	85,0	63,0

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой