

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Владимировна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 21:34:22
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a6766f74b2

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



Бакунов А.А.

(подпись)

«19» февраля 2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.ДВ.05.02 Экономика персонала

(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

-

(наименование магистерской программы)

Разработчик:

доцент

(должность)



(подпись)

Позжаева Татьяна Владимировна

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «19» февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

**Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Экономика персонала**
(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	Тема 1. Место и роль экономики персонала в системе наук.	3
		Тема 2. Основные рамочные условия социально-трудовых отношений на предприятии.	3
		Тема 3. Экономические аспекты формирования персонала предприятия в условиях инновационной экономики.	3
		Тема 4. Анализ и оценка состояния персонала предприятия	3
2	ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	Тема 6. Обучение и развитие персонала: понятие, направления, критерии экономической эффективности.	3
		Тема 5. Анализ и оценка эффективности и производительности труда персонала предприятия.	3

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций

Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
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. Место и роль экономики персонала в системе наук.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 2. Основные рамочные условия социально-трудовых отношений на предприятии.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 3. Экономические аспекты формирования персонала предприятия в условиях инновационной экономики.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК1)
		Тема 6. Обучение и развитие персонала: понятие, направления, критерии экономической эффективности.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания, Контрольная работа (ТМК2)
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	Тема 4. Анализ и оценка состояния персонала предприятия	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 5. Анализ и оценка эффективности и производительности труда персонала предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания
	ИДК-4 _{ПК-3} Организует работу по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал	Тема 5. Анализ и оценка эффективности и производительности труда персонала предприятия.	Собеседование, тестирование, разноуровневые задачи и задания

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

При изучении учебной дисциплины в течение 3 семестра обучающийся максимально может набрать 100 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине приведена в таблицах критериев и шкал оценивания по оценочным материалам.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется с помощью собеседования, тестирования, разноуровневых задач и заданий, контрольной работы.

Для выполнения тестов обучающийся должен пройти предварительную теоретическую подготовку на лекционных занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Контрольная работа по результатам изучения смысловых модулей проводится согласно графику проведения модульного контроля.

Промежуточная аттестация осуществляется в 3 семестре – в форме зачета.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- собеседование (устный опрос) (темы 1-6)	4	24
- тестирование (темы 1-6)	4	24
- разноуровневые задания и задачи(темы 1-6)	4	24
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2)	14	28
Промежуточная аттестация	<i>зачет</i>	<i>100</i>
Итого за семестр	<i>100</i>	

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу						Максимальная сумма баллов
Смысловый модуль № 1			Смысловый модуль № 2			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	100
12	26	12	12	12	26	

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	неплохо, но со значительным количеством недостатков

60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	с возможностью повторной аттестации
0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3,1-4	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2,1-3	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1,1-2	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0-1	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3,1-4	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
2,1-3	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
1,1-2	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-1	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3,1-4	Задачи и задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 75-100% вопросов/задач)
2,1-3	Задачи и задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 50-74% вопросов/задач)
1,1-2	Задачи и задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 25-49% вопросов/задач)
0-1	Задачи и задания выполнены на неудовлетворительном уровне (даны правильные ответы на 0-24% вопросов/задач)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10,5-14	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
7-10,4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3,5-6,9	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0-3,4	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2.	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3.	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела учебной дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения	Комплект разноуровневых задач и заданий

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
		интегрировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения	
4.	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине	Комплект контрольных заданий по вариантам

Примеры типовых контрольных заданий

1) по оценочному материалу «Собеседование»

1. Цель и задачи экономики персонала
2. Объект и предмет экономики персонала.
3. Взаимосвязь экономики персонала с различными отраслями науки.
4. Основные функции экономики персонала.
5. Понятие труда.
6. Характер и содержание труда. Тенденции их изменения.
7. Виды трудовой деятельности: классификация и характеристика.
8. Современные формы труда. Предпринимательство.
9. Отличительные характеристики труда в современных условиях.
10. Организация (предприятие) как среда реализации живого труда.
11. Понятие социально-трудовых отношений.
12. Формы существования социально-экономических отношений как системы.
13. Структурные составляющие социально-трудовых отношений.
14. Типы социально-трудовых отношений.
15. Основные рамочные элементы (характеристики) социально-трудовых отношений.
16. Общеэкономические условия социально-трудовых отношений на предприятии.
17. Структура развития рынка труда как рамочное условие социально-трудовых отношений на предприятии.
18. Социокультурная среда как рамочное условие социально-трудовых отношений на предприятии.
5. Направления и задачи анализа эффективности и производительности труда.
6. Обоснуйте целесообразность проведения анализа выполнения плана по производительности труда на предприятии.
7. Основные факторы изменения производительности труда на предприятии.
8. Последовательность проведения анализа динамики и выполнения плана по уровню трудоемкости продукции.
9. Цель и задачи анализа фонда оплаты труда.
10. Показатели анализа состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.
11. Особенности анализа эффективности использования фонда заработной платы,
12. Обоснуйте необходимость анализа влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства.

13. Экономическое значение анализа влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.
14. Обоснуйте необходимость анализа влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства.
15. Понятие, содержание и цель управления производительностью труда на предприятии.
16. Экономический смысл зарплатоотдачи и зарплатоемкости.
17. Поиск и оценка возможных резервов роста производительности труда на предприятии.

2) по оценочному материалу «Тест»

1. Каким показателем характеризуется уровень роста производительности труда на предприятии:

- а) снижением трудоемкости единицы продукции;
- б) внедрением новых технологических процессов и нового оборудования;
- в) сокращением общей численности работающих;
- г) применением передового опыта.

2. Фонд дополнительной заработной платы планируется для оплаты:

- а) отработанного времени;
- б) изготовленной продукции;
- в) очередных отпусков;
- г) дней нетрудоспособности.

3. Коэффициент, характеризующий соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы, должен быть:

- а) больше 1;
- б) меньше 1;
- в) равен 1.

4. К основным социально-организационным факторам изменения производительности труда не относят:

- а) структурные сдвиги в производстве;
- б) кооперация и разделение труда;
- в) сотрудничество работников профсоюзов и администрации;
- г) квалификация и общеобразовательный уровень.

5. К технико-технологическим факторам изменения производительности труда относят:

- а) механизация и автоматизация производства;
- б) организация труда, применение гибких форм;
- в) возможность использования интеллектуальных и этических уровней;
- г) стимулирование трудовой мотивации.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задача 1. В плане производства продукции на год предусмотрен выпуск изделия А в количестве 5000 ед. и изделия В – в количестве 2000 ед. Затраты времени на одно изделие составляют соответственно 15,8 нормо-ч и 5,2 нормо-ч. Предприятие работает в две смены по пятидневной рабочей неделе. Количество неявок на работу по балансу рабочего времени прошлого года составило 38 дн., в том числе прогулы – 1 день, неявки с разрешения администрации – 1 дн. Продолжительность смены по плану – 7,8 ч.

Определите численность рабочих на планируемый год.

Задача 2. На предприятии, в соответствии с применяемой технологией изготовления продукции, организован производственный поток, на котором в смену занято 22 рабочих. Работа осуществляется в две смены в условиях пятидневной рабочей недели. На плановый простой оборудования при выполнении ремонта отведено 10 дн. Количество вспомогательных рабочих составляет 20 % от численности основных. Служащих по

штатному расписанию – 23 чел. Неявки на работу по плану составляют 35 дн. в среднем на одного рабочего.

Определите численность основных и вспомогательных рабочих; численность персонала предприятия по плану.

Задача 3. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Задача 4. Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Задача 5. Рассчитать численность персонала в плановом периоде, если объем производства возрастает на 8,5%, а производительность труда на 6%. Численность базовая – 480 чел.

Задача 6. Товарооборот продовольственного магазина за текущий год составил 1840 тыс.руб., численность продавцов – 17 чел., их доля в общей численности работников магазина – 61 %.

В планируемом году намечается рост товарооборота на 6 %, рост производительности труда продавцов на 5,8 %.

Удельный вес продавцов увеличится на 1,5 % (размер повышения).

Определить численность всех работников магазина на будущий год.

4) по оценочному материалу «Контрольная работа»

Вариант 1

Теоретический вопрос. Теоретические аспекты оценки экономической эффективности программ социального развития персонала предприятия.

Задача. На основе приведенных ниже данных (табл.1) рассчитайте коэффициенты движения персонала и эффективности его использования. Проведите анализ влияния факторов на эффективность использования персонала на предприятии. Укажите основные экономические мероприятия улучшения ситуации относительно стабилизации трудовых ресурсов на предприятии.

Таблица 1 – Информация для расчетов, чел.

Численность на начало периода	Количество принятых на работу за период	Количество уволенных за период			
		всего	за нарушение трудовой дисциплины	по собственному желанию	по другим причинам
99	30	40	3	31	6

Товарооборот предприятия за период, который анализируется, составил 530 тыс.руб., уровень рентабельности товарооборота – 7%.

Вариант 2

Теоретический вопрос. Основные критерии экономической эффективности обучения и развития персонала предприятия.

Задача. На основе исходных данных, приведенных в таблице 1 рассчитать относительную экономию (перерасход) фонда заработной платы. Сформировать аналитическое заключение.

Таблица 1 - Исходные данные для расчета экономии фонда заработной платы

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+/-)	Темп роста, %
Фонд заработной платы, тыс.руб.	85000	120000		
Объем продаж, тыс.руб.	195632	215628		

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Место и роль экономики персонала в системе наук.
2. Сущность и особенности экономики персонала.
3. Основные рамочные условия социально-трудовых отношений на предприятии.
4. Особенности формирования персонала на предприятии.
5. Экономические аспекты формирования персонала предприятия в условиях инновационной экономики.
6. Понятие об анализе хозяйственной деятельности.
7. Виды анализа хозяйственной деятельности.
8. Принципы анализа хозяйственной деятельности.
9. Сущность, значение и задачи анализа показателей по труду на предприятии.
10. Методы анализа показателей по труду на предприятии.
11. Виды и этапы анализа показателей по труду на предприятии.
12. Информационные источники анализа показателей по труду на предприятии.
13. Анализ состава и структуры персонала предприятия.
14. Экономическая характеристика показателей движения трудовых ресурсов предприятия.
15. Система показателей текучести кадров.
16. Анализ причин выбытия и источников комплектования персонала.
17. Разработка мероприятий по оптимизации текучести кадров.
18. Цель, задачи и особенности анализа структуры кадров предприятия.
19. Система показателей, характеризующих полноту использования трудовых ресурсов на предприятии.
20. Экономическая характеристика показателей анализа интенсивности использования персонала.
21. Направления и задачи анализа производительности труда.
22. Анализ выполнения плана по производительности труда.
23. Основные факторы изменения производительности труда на предприятии.
24. Анализ и оценка эффективности и производительности труда персонала предприятия.
25. Анализ динамики и выполнения плана по уровню трудоемкости продукции.
26. Цель и задачи анализа фонда оплаты труда.
27. Показатели анализа состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.
28. Особенности анализа эффективности использования фонда заработной платы.
29. Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства.
30. Экономическое значение анализа влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.
31. Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства.
32. Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты.
33. Понятие, содержание и цель управления производительностью труда на предприятии.
34. Поиск и оценка возможных резервов роста производительности труда на предприятии.
35. Сущность и направления обучения и развития персонала.
36. Основные критерии экономической эффективности обучения и развития персонала предприятия.
37. Теоретические аспекты оценки экономической эффективности программ социального развития персонала предприятия.
38. Критерии оценки экономической эффективности программ социального развития персонала предприятия.

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