Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 17:02:36
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

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

_____ А.А. Бакунов
(подпись)

«_19_» __февраля__ 2024 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1.В.19 Управление трудовым потенциалом
(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

Разработчик:

доцент _____ Т.В. Позжаева
(должность) (подпись)

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 19 февраля 2024 г., протокол № 12

Донецк 2024 г.

Паспорт
оценочных материалов по учебной дисциплине
Управление трудовым потенциалом
(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-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	Тема 6. Функционально-стоимостной анализ трудового потенциала и общая методика проведения	7
		Тема 7. Основные показатели компонентов трудового потенциала работника	7
		Тема 8. Оценка использования трудового потенциала предприятия	7
2	ПК-6. Способен проводить анализ трудового потенциала организации и оценку конкурентоспособности персонала	Тема 1. Основы формирования и развитие потенциала предприятия	7
		Тема 2. Теоретические и методологические основы оценки потенциала по стоимостным критериям	7
		Тема 3. Формирование и оценка трудового потенциала предприятия	7
		Тема 4. Развитие кадровой составляющей трудового потенциала предприятия	7
		Тема 8. Оценка использования трудового потенциала предприятия	7
3	ПК-11. Способен проектировать решения по управлению трудовыми процессами и оценивать кадровые риски	Тема 5. Управление трудовым потенциалом в процессе достижения целей предприятия	7

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-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИДК-1$_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала	Тема 6. Функционально-стоимостной анализ трудового потенциала и общая методика проведения	Собеседование, тестирование
		Тема 7. Основные показатели компонентов трудового потенциала работника	Собеседование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 8. Оценка использования трудового потенциала предприятия	Контрольная работа (ТМК2)
ПК-6. Способен проводить анализ трудового потенциала организации и оценку конкурентоспособности персонала	ИДК-1$_{ПК-6}$ Анализирует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника	Тема 1. Основы формирования и развитие потенциала предприятия	Собеседование, тестирование
		Тема 2. Теоретические и методологические основы оценки потенциала по стоимостным критериям	Собеседование, разноуровневые задачи и задания
		Тема 3. Формирование и оценка трудового потенциала предприятия	Собеседование, разноуровневые задачи и задания
	ИДК-3$_{ПК-6}$ Оценивает уровень трудового потенциала организации и отдельного работника на основе современного методического инструментария	Тема 4. Развитие кадровой составляющей трудового потенциала предприятия	Тестирование, разноуровневые задачи и задания, контрольная работа (ТМК1)
		Тема 8. Оценка использования трудового потенциала предприятия	Контрольная работа (ТМК2)
ПК-11. Способен проектировать решения по управлению трудовыми процессами и оценивать кадровые риски	ИДК-2$_{ПК-11}$ Обосновывает и прогнозирует решения по управлению трудовыми процессами	Тема 5. Управление трудовым потенциалом в процессе достижения целей предприятия	Собеседование, тестирование

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

При изучении учебной дисциплины в течение 7 семестра обучающийся максимально может набрать 40 баллов, по результатам экзамена – 60 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 7 семестре – в форме экзамена.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль:		
- собеседование (устный опрос) (темы 1-3, 5-7)	1	6
- тест (темы 1, 4-6)	3	12
- разноуровневые задачи и задания (темы 2-4, 7)	3	12
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2)	5	10
Промежуточная аттестация	*экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимально количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу								Максимальная сумма баллов		
Смысловой модуль № 1				Смысловой модуль № 2				текущий контроль	Экзамен	Все виды учебной деятельности
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	40	60	100
4	4	4	9	4	4	4	5			

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
0,8-1	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%)
0,5-0,7	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%)
0,2-0,4	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%)
0-0,1	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	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы данына 90-100% опросов/задач)
2	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы данына 75-89%вопросов/задач)
1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы данына 60-74%вопросов/задач)
0	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	Задачи и задания выполнены на высоком уровне (даны правильные ответы на 75-100% вопросов/задач)
2	Задачи и задания выполнены на среднем уровне (даны правильные ответы на 50-74% вопросов/задач)
1	Задачи и задания выполнены на низком уровне (даны правильные ответы на 25-49% вопросов/задач)
0	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
4-5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
2-3	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
1-2	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
0	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	Комплект разноуровневых задач и заданий

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
		оценивать и диагностировать умения интезировать, 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. Что представляет собой трудовой потенциал предприятия?
2. В чем заключаются отличия «трудового потенциала» от категории «трудовые ресурсы»?
3. Проблемы использования трудового потенциала в рыночных условиях.
4. Охарактеризуйте основные составляющие трудового потенциала предприятия.
5. Структура индивидуального трудового потенциала работника.
6. Раскройте содержание воспроизводственного цикла индивидуального трудового потенциала работника.
7. Определите основные факторы развития трудового потенциала предприятия.
8. Проблемы формирования и экономическая оценка трудового потенциала предприятия.
9. Подходы к стоимостной оценки трудового потенциала предприятия.
10. Что понимают под управлением трудовым потенциалом предприятия?
11. Какие задачи решает оценка кадрового потенциала предприятия?
12. Охарактеризуйте параметры кадрового потенциала предприятия.
13. Что формирует систему оценки кадрового потенциала предприятия?
14. Как формируется система показателей оценки образовательного кадрового потенциала?
15. Какие коэффициенты могут служить базой для расчета квалификационного кадрового потенциала?
16. В чем заключается сущность методов доходного подхода? На каком принципе они основываются?
17. Охарактеризуйте зависимость методов расчета ставки дисконта от типа денежного потока, который используется как база оценки.
18. В чем заключается сущность сравнительного подхода к оценке стоимости объекта собственности? На применении которого принципа он базируется?
19. При каких условиях целесообразно использование сравнительного подхода?
20. В каких случаях целесообразно применение методов имущественного подхода?

2) по оценочному материалу «Тест»

1. Основанная на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда – это …

а) рабочая сила;

б) трудовой потенциал;

в) человеческий капитал;

г) личностный потенциал.

2. Согласно какому принципу построения системы управления трудовым потенциалом функции управления трудовым потенциалом определяются целями предприятия?

а) первичность функций управления трудовым потенциалом;

б) оптимальное соотношение направлений управленческих воздействий;

в) сопоставимость функций управления трудовым потенциалом предприятия;

г) потенциальное замещение.

3. Рациональное распределение субъектов трудового потенциала по подразделениям организации характерно для принципа:

а) перспективности;

б) комплексности;

в) оперативности;

г) автономности.

4. Какой метод оценки трудового потенциала позволяет сравнивать множество объектов с любыми качественными характеристиками и получать коэффициенты важности объектов сравнения?

а) метод нормативных сопоставлений;

б) метод парных сравнений;

в) метод последовательных сравнений;

г) метод вариативных сопоставлений.

3) по оценочному материалу «Разноуровневые задачи и задания»

Задание 1. Запланированная стоимость трудового потенциала предприятия в соответствии с затратной методикой составляет 90 тыс.руб. Оцените фактический потенциал персонала предприятия с учетом следующих данных: количество сотрудников - 108 человек, товарооборот в отчетном году - 530 тыс.руб., что на 10% больше предыдущего, фондовооруженность персонала увеличилась на 50 тыс.руб. При расчетах необходимо учитывать уровень норматива эффективности капитальных инвестиций, который составляет 0,17. Сделать вывод.

Задание 2. Согласно стратегическим целям предприятия его фондовый потенциал планового года должен равняться 5,5 тыс.руб. Оцените фондовый потенциал производственного предприятия с учетом следующих данных: чистая выручка от реализации продукции в отчетном году составляет 129 тыс.руб., коэффициент фондоотдачи составляет 3,07, а коэффициент эффективности капительных инвестиций в отчетном году - 0,12. Какие управленческие решения следует принять, чтобы достичь планового уровня?

Задание 3. Оцените фондовый потенциал предприятия за 4 квартал, если коэффициент эффективности капитальных инвестиций на 1 сентября отчетного года составляет 0,16, а на 31 декабря отчетного года - 0,15; при этом стоимость основных фондов на 1 сентября - 17,5 тыс.руб., 1 октября - 18 тыс.руб., 1 ноября - 21 тыс.руб., 1 декабря - 17 тыс.руб., 31 декабря отчетного года - 24 тыс.руб.

Задача 4. Оцените потенциала технологического персонала на основе следующих данных: коэффициент реализации потенциала персонала равный 0,13, численность персонала на начало прошлого года - 141 чел, а на конец прошлого года численность увеличилась до 165 чел, в отчетном году такая информация по изменению численности: в марте увеличился персонал на 3 человека, в июне на 5, в сентябре - на 6 чел., был освобожден в феврале 2 чел., в мае 7 чел, в августе - 8 чел. Предприятие получило чистую выручку от реализации в прошлом году 214 тыс., А в отчетном году на 8% больше,

стоимость основных фондов в прошлом году составила 17 тыс., В отчетном - 21 тыс. Сделать выводы.

4) по оценочному материалу «Контрольная работа»

21. В чем заключается сущность методов доходного подхода? На каком принципе они основываются?
22. Охарактеризуйте зависимость методов расчета ставки дисконта от типа денежного потока, который используется как база оценки.
23. В чем заключается сущность сравнительного подхода к оценке стоимости объекта собственности? На применении которого принципа он базируется?
24. При каких условиях целесообразно использование сравнительного подхода?
25. В каких случаях целесообразно применение методов имущественного подхода?
26. Как теоретически обосновать алгоритм формирования стоимости потенциала предприятия?
27. Что представляет собой трудовой потенциал предприятия?
28. В чем заключаются отличия «трудового потенциала» от категории «трудовые ресурсы»?
29. Проблемы использования трудового потенциала в рыночных условиях.
30. Охарактеризуйте основные составляющие трудового потенциала предприятия.
31. Структура индивидуального трудового потенциала работника.
32. Раскройте содержание воспроизводственного цикла индивидуального трудового потенциала работника.
33. Определите основные факторы развития трудового потенциала предприятия.
34. Проблемы формирования и экономическая оценка трудового потенциала предприятия.
35. Подходы к стоимостной оценки трудового потенциала предприятия.
36. Что понимают под управлением трудовым потенциалом предприятия?
37. Какие задачи решает оценка кадрового потенциала предприятия?
38. Охарактеризуйте параметры кадрового потенциала предприятия.
39. Что формирует систему оценки кадрового потенциала предприятия?
40. Как формируется система показателей оценки образовательного кадрового потенциала?
41. Какие коэффициенты могут служить базой для расчета квалификационного кадрового потенциала?
42. Место и значение социальной составляющей в оценке кадрового потенциала?
43. Какие обстоятельства и условия вызывают необходимость проведения ФСА?
44. Назовите особенности, которые отличают трудовой потенциал как объекты оценки от других элементов имущественного потенциала предприятия.
45. Как влияют на стоимость трудового потенциала факторы макросреды?
46. Охарактеризуйте необходимые функции, соответствующие цели «максимизация прибыли».
47. Проанализируйте необходимые функции, соответствующие цели «сохранение трудового потенциала»
48. Что представляет собой качественная оценка трудового потенциала предприятия?
49. В чем заключаются отличия «трудового потенциала» от категории «трудовые ресурсы»? Их роль в рыночной экономике?
50. Проблемы использования трудового потенциала в рыночных условиях.
51. Что представляет собой качественная оценка трудового потенциала предприятия работника?
52. Структура индивидуального трудового потенциала работника.
53. Раскройте содержание воспроизводственного цикла индивидуального трудового потенциала работника.
54. Назовите основные факторы развития трудового потенциала предприятия.
55. Проблемы формирования и экономическая оценка трудового потенциала предприятия.
56. Подходы к стоимостной оценки трудового потенциала предприятия.
57. Как рассчитывается каждая компоненты трудового потенциала работника?

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Сущность трудового потенциала.
2. Трудовой потенциал на разных уровнях управления экономикой.
3. Компоненты трудового потенциала.
4. Принципы управления трудовым потенциалом предприятия.
5. Факторы формирования трудового потенциала предприятия.
6. Система работы по формированию и развитию трудового потенциала предприятия.
7. Качественные и количественные показатели совокупного работника предприятия.
8. Проблема оценки величины трудового потенциала предприятия.
9. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.
10. Сущностно-содержательная характеристика потенциала предприятия.
11. Факторы, влияющие на потенциал предприятия.
12. Структура потенциала предприятия.
13. Анализ и оценка потенциала предприятия.
14. Особенности потенциала торговых предприятий.
15. Расходная концепция оценки потенциала предприятия: преимущества и недостатки.
16. Сравнительный подход к оценке потенциала предприятия: преимущества и недостатки.
17. Доходный подход к оценке потенциала предприятия: преимущества и недостатки.
18. Преимущества и недостатки методологий оценки потенциала предприятия.
19. Роль и значение трудового потенциала в экономических отношениях: характеристика различных понятий, единицы измерения.
20. Составляющие трудового потенциала предприятия.
21. Расходная методика оценки трудового потенциала предприятия.
22. Результативная методика оценки трудового потенциала предприятия.
23. Сравнительный подход к оценке трудового потенциала предприятия.
24. Коэффициентная методика оценки трудового потенциала.
25. Характеристика и параметры оценки трудового потенциала.
26. Оценка кадрового потенциала.
27. Система показателей оценки кадрового потенциала.
28. Сравнительные методы оценки трудового потенциала отдельных работников.
29. Основные функции трудового потенциала.
30. Основные показатели компонентов трудового потенциала.
31. Оценка управленческого потенциала предприятия.
32. Оценка технологического персонала предприятия.
33. Компонент удовлетворенность работой.
34. Компонент «конфликтность».
35. Компонент «образование».
36. Компонент «возраст».
37. Компонент «профессионализм».

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