

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
Должность: ректор  
Дата подписания: 20.06.2024 08:37:26  
Уникальный программный ключ:  
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf830

## Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

### Название дисциплины «Кадровая политика»

Код, направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Планирование и организация производства на предприятиях нефтяной и газовой промышленности
Форма обучения	Очная, очно-заочная
Кафедра-разработчик	Менеджмента и бизнеса
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

**ПК-3.2:** Осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности организации и ее подразделений, выявлять резервы производства

#### Типовые задания для контрольной работы:

##### Задача 1. Расчет фонда заработной платы

В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы.

##### Задача 2. Расчет численности рабочих

Рассчитайте, сколько потребуется цеху рабочих в планируемом периоде, если трудоемкость продукции будет снижена на 10%, выпуск продукции возрастет на 25%, выполнение норм повысится на 5%, реальный фонд рабочего времени – на 4%. (В базисном периоде численность рабочих составляла 1 000 чел.).

##### Задача 3. Расчет влияния изменения производительности труда и численности работающих

Рассчитайте влияние на увеличение (уменьшение) выпуска продукции роста (снижения) производительности труда и увеличения численности работающих по сравнению с базисным периодом и планом. Исходные данные приведены в таблице:

Показатели	Базис	План	Факт
Объем продукции, тыс. р.	60 000	68 400	72 000
Численность работающих, чел.	800	810	820

##### Задача 4. Аудит структуры персонала

По исходным данным, приведенным в таблице, определить динамику изменения структуры численности персонала по категориям, проанализировать ее, рассчитать необходимые показатели (соотношение основных и вспомогательных рабочих; соотношение основных рабочих и руководителей, специалистов; соотношение специалистов и служащих) и дать рекомендации по совершенствованию структуры персонала.

Категория работников	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Весь персонал:	225	246	250
Рабочие:	215	231	235
Основные	193	204	205
Вспомогательные	22	27	30
Служащие:	10	15	15
Руководители	4	6	5
Специалисты	4	6	6
Прочие служащие	2	3	4

Задача 5. Определение соответствия нормативной численности отдела и фактической

Фактическая численность персонала финансового отдела составляет 5 человек. Определить ее соответствие нормативной численности на основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице. Годовой фонд времени одного сотрудника – 1 920 ч.; коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы – 1,3; коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,12; коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, ч.
Расчет денежной наличности	500	1,0
Учет доходов, расходов предприятия	3 000	0,5
Расчет сводного финансового баланса	300	3,0

## Теоретические вопросы

### Контрольная работа

Выполнение 2х заданий

1. Теоретический (№ вопроса по последней цифре номера зачетки)
1. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации.
2. Механизм формирования кадровой политики.
3. Закономерности и принципы формирования кадровой политики.
4. Методические подходы к формированию кадровой политики организации.
5. Кадровая политика в области управления персоналом.
6. Типология кадровой политики организации.

7. Направления кадровой политики организации.
8. Кадровая политика в области: стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования и маркетинга персонала.
9. Кадровая политика в области найма, оценки, отбора и учета персонала.
10. Кадровая политика в области трудовых отношений, условий труда персонала.
- 2 Практический: разработать вопросник для выявления уровня мотивации работника

**Типовые вопросы к экзамену:**

1. На какой стадии жизненного цикла организации прекращается найм персонала и требуется максимальная результативность персонала?
2. На какой стадии жизненного цикла организации максимально востребована организационная закреплённость персонала и гибкость в изменяющихся условиях?
3. Для какого типа стратегии наиболее характерно: Недостаточность ресурсов для удовлетворения растущего спроса; Принимаются проекты с высокой степенью финансового риска; Быстрое осуществление ближайших мер - краткосрочные планы?
4. Для какого типа стратегии наиболее характерно: Сохранение существующего уровня прибыльности; Минимизация затрат; Низкий уровень риска; Хорошо развита управленческая система?
5. На какой стадии жизненного цикла организации применяется ликвидационная или предпринимательская стратегия?
6. На этапе спада применяются следующие стратегии:
7. Полный жизненный цикл развития организации включает:
8. К какому периоду относятся следующие стадии: рождения, дошкольного воспитания, общего образования?
9. Совпадают ли жизненный цикл формирования кадровой политики и жизненный цикл формирования и использования кадрового потенциала?
10. Доходы от использования кадрового потенциала должны быть:
11. Как зависит кадровая политика предприятия от стратегии развития предприятия?.
12. Какая стратегия применяется на стадии формирования организации?
13. Какая стратегия применяется на стадии роста организации?
14. На какой стадии жизненного цикла развития организации работники должны быть инициативными, коммуникабельными, новаторами, готовыми рисковать, не боящимися ответственности?
15. Определение целей стратегии управления персоналом предполагает:
16. Идеология и принципы кадровой работы находят свое прямое отражение:
17. Формирование стратегии управления персоналом на предприятии предполагает:
18. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает:

19. Какими мерами обеспечивается социальная эффективность трудовых ресурсов на предприятии:, потребностей и интересов рабочих предприятия.
20. Прогноз общей потребности в персонале и оценка движения персонала определяет:
21. Выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы определяет:
22. Анализ наличия необходимого предприятию персонала проводится на этапе:
23. На каком этапе формирования кадровой политики предприятия анализируется следующая совокупность факторов: стратегия развития предприятия, количество производимой продукции, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т.д.?