

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 09.06.2024 11:39:48
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Форма оценочного материала для промежуточной аттестации

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

Аудит трудовых ресурсов

Код, направление подготовки	38.05.01 Экономическая безопасность
Направленность (профиль)	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Экономических и учетных дисциплин
Выпускающая кафедра	Экономических и учетных дисциплин

Типовые задания для контрольной работы:

Задача № 1

Рассчитайте сумму страховой премии по договору страхования медицинских расходов для группы специалистов из 25 человек (в том числе старше 65 лет – 4 человека), вылетающей в Париж на конференцию на 8 дней, если членами группы принято решение оформить страховку с лимитом ответственности 30 тыс. EUR на человека (базовая величину тарифа – 0,55 Eur в день). Повышающий коэффициент для лиц старше 60 лет – 2, понижающий коэффициент для групп свыше 20 человек – 0,85:

- а. 82,3;
- б. 127,6;
- в. 92,4;
- г. 115,8.

Задача № 2.

По приведённым данным: - дать оценку всем изучаемым показателям (категориям персонала) по абсолютному и относительному отклонениям фактических данных от плановых отчётного года и прошлого; - сделать выводы относительно обеспеченности учреждения кадрами; - наметить 4- 5 мероприятий, направленных на более полное обеспечение учреждения персоналом.

Категория персонала	Численность в прошлом году	Численность в отчётном году	
		по плану	по отчёту
Педагогический, чел.	550,0	565,0	559,0
Учебно-вспомогательный, чел.	350,0	370,0	345,0
	70,0	80,0	75,0

Задача № 3

По приведённым данным: - рассчитать коэффициенты, характеризующие движение рабочей силы; - указать причины текучести кадров в учреждении и наметить конкретные мероприятия, направленные на закрепление кадров в организации; - проанализировать полученные коэффициенты.

Показатель	Абсолютное
Среднесписочная численность работников, чел.	1200
Принято работников, чел.	110
Уволено работников, чел.	190
Из них:	
по оправданным причинам	70
по отрицательным причинам	120
в том числе:	
в связи с несоответствием занимаемой должности	2
за нарушение трудовой дисциплины	9
по собственному желанию	109

Задача № 4

По приведённым данным: - проанализировать уровень квалификации работающих в учреждении кадров; - проанализировать структуру рабочей силы в общем и по уровню квалификации с учётом стажа; - сделать выводы и разработать предложения по повышению уровня квалификации работающих.

Стаж работы	Численность профессорско-преподавательского состава		В том числе:		
	чел.	удельный вес, %	доктор наук, профессо	кандидат наук, доцент	преподавател и без учёной степени
До 5 лет	35		-	15	20
От 5 до 10 лет	42		2	18	22
От 10 до 15 лет	15		6	112	32
От 15 до 20 лет	249		26	161	62
Свыше 20 лет	95		30	62	3

ЗАДАНИЕ 5

Составьте график работы персонала розничного магазина по продаже одежды «Наряды Сибири», учитывая заданные условия и требования к соблюдению режима труда и отдыха

1. Магазин работает с 10 до 22
2. Суббота и воскресенье – рабочие дни
3. Директор или зам. директора приходят к 9.3 и уходят в 22.30. Это необходимо в связи с процедурами открытия/закрытия магазина.
4. Директор и зам. директора работают 5/2. Если один из них отдыхает - другой работает полную смену.
5. Количество часов у каждого сотрудника должно составлять 176 часов (часы по производственному календарю).
6. График сменности для продавцов может быть 5/2, 2/2, 3/3 и др.
7. Кладовщики работают по одному в смене.

8. В понедельник-четверг должны работать 3 продавца, в пятницу - 4, в субботу и воскресенье - по 5

Допускаются отступления от заданных условий, если управленческое решение будет обосновано.

Задача № 6

Перечислите функции менеджера по работе с персоналом, специализирующегося на развитии персонала. Составьте список мероприятий (минимум 10 позиций), находящихся в ведении такого специалиста.

ЗАДАНИЕ 7

Изучите сложившуюся в компании ситуацию. Представьте, что Вы – руководитель, отвечающий за деятельность корпоративного университета. Перед Вами поставлена задача о необходимости развития такой системы стратегических задач компании. Определите актуальные направления работы корпоративного университета на ближайший год и спланируйте основные мероприятия на этот период времени.

Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки.

Численность персонала: 12 тыс. человек.

Срок работы на рынке: 7 лет.

Холдинговая компания образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе обучения, его организационная структура приспособившаяся к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения.

Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение по лидерству и вдохновились идеей дифференцировалась бы по категориям персонала с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам.

Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга.

На данный момент для сотрудников реализуется обучение:

– по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом);

– по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга. На совете директоров при реструктуризации стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В целом система обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компании и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача

интеграции корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.

Задача № 8

В организации за определенный период было принято 40 человек, уволено 30 человек, из них по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины 10 человек. Списочная численность на конец периода 800 человек, число работников, проработавших весь отчетный период 720 человек, среднесписочная численность 700 человек. Необходимо определить коэффициент оборота по приему, по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент постоянного состава, коэффициент замещения.

Типовые вопросы к зачету:

1. Система работы с персоналом организации.
2. Задачи высшего руководства организации по работе с персоналом.
3. Содержание работы специалистов службы управления персоналом.
4. Особенности задач линейных и функциональных менеджеров по руководству персоналом.
5. Перечень основных кадровых процессов организации.
6. Параметры диагностики процессов планирования, набора и отбора персонала.
7. Параметры диагностики системы оплаты и стимулирования труда персонала.
8. Содержание аудита процесса адаптации персонала.
9. Анализ системы обучения персонала и выращивания руководящих кадров организации.
10. Мониторинг морально-психологического климата в трудовом коллективе.
11. Перечень элементов структуры персонала организации.
12. Сущность аудита кадровой стратегии и корпоративной кадровой политики.
13. Анализ качества управленческих решений и стиля руководства.
14. Основные организационные патологии.
15. Разделы аудита кадрового потенциала организации.
16. Содержание аудита количественных и качественных характеристик кадрового потенциала.
17. Сущность инновационной направленности кадровых ресурсов организации.
18. Состояние системы обучения и повышения квалификации кадровых ресурсов организации.
19. Мониторинг текучести кадровых ресурсов организации.
20. Особенности формирования портрета увольняемого.
21. Традиционная (существующая) структура службы управления персоналом организации.
22. Современная (перспективная) структура службы управления персоналом организации.
23. Внутренние источники комплектования персоналом (преимущества и недостатки).
24. Внешние источники комплектования персоналом (преимущества и недостатки).
25. Характеристика способов набора персонала из внешних источников комплектования.

- 26.Общий порядок процессов планирования комплектования и развития персонала в организации.
- 27.Содержание кадровой стратегии организации.
- 28.Сущность корпоративной кадровой политики.
- 29.Оперативный план работы с персоналом организации.
- 30.Расчет потребности организации в персонале.
- 31.Процесс комплектования организации персоналом.
- 32.Распределение и перераспределение персонала по подразделениям.
- 33.Организация деловой адаптации персонала.
- 34.Рекомендации по оценке и оплате труда персонала.
- 35.Планирование деловой карьеры персонала.
- 36.Процедура аттестации кадровых ресурсов.
- 37.Состав кадрового резерва организации.
- 38.Высвобождение персонала.
- 39.Этапы и содержание контроллинга персонала.
- 40.Предварительный, текущий и заключительный контроллинг.