

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра экономики и планирования

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

**Методические указания и задания для выполнения контрольных работ
для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиля
38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций (в сфере услуг)»
заочной формы обучения**

КРАСНОЯРСК 2019

Кадровая политика и кадровое планирование: Методические указания и задания для выполнения контрольных работ для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиля 38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций (в сфере услуг)» заочной формы обучения / Белоногова Е.В.; Торг.-экон. ин-т, СФУ – Красноярск. – 2019. – 13 с.

Зав. кафедрой
экономики и планирования

Ю.Л. Александров

1. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом и рабочей программой по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль подготовки 38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций (в сфере услуг)» (академический бакалавриат) заочной формы обучения предусмотрено выполнение контрольной работы по данной дисциплине.

Написание контрольной работы предусматривает закрепление полученных студентами теоретических знаний и практических навыков по изучаемой дисциплине.

Контрольная работа состоит из теоретического и практического разделов.

Теоретический раздел включает 10 тестовых вопросов. При ответе на вопросы студент должен переписать тестовый вопрос и пометить правильный вариант ответа. Каждый вариант контрольной работы составлен таким образом, что включает вопросы из всех тем курса «Кадровая политика и кадровое планирование» в соответствии с рабочей программой и позволяет проверить степень усвоения материала, так как для правильного ответа необходимо изучить весь учебный материал.

В практическом разделе решается задача и выполняются расчеты в соответствии с условиями задачи. Условия задач полностью переписываются в работе, все расчеты сопровождаются необходимыми пояснениями, в которых отражается последовательность, исходные данные и методика исчисления. При необходимости расчеты оформляются в таблицах. Выполнение практического задания должно способствовать получению студентами навыков в области определения потребности в кадрах.

Контрольная работа должна быть выполнена в полном объеме, аккуратно и правильно оформлена. Текст работы излагается машинописным способом на отдельных сброшюрованных листах. На титульном листе должны быть указаны все данные о студенте: фамилия, имя, направление подготовки, профиль, шифр зачетной книжки, группа и номер выполняемого варианта. В конце работы приводится перечень использованной литературы, оформленный в соответствии с требованиями, ставится подпись студента и дата выполнения работы. Контрольная работа сдается для проверки на кафедру экономики и планирования, где подлежит регистрации.

Если в процессе проверки выявлены ошибки, работа возвращается на доработку. В этом случае студент должен в конце работы написать «работа над ошибками» и исправить их: дать правильный ответ на теоретические (тестовые) вопросы или перерешать задачу.

Защита контрольной работы проходит в устной форме по согласованию с преподавателем после ее допуска к защите.

Вариант контрольной работы выбирается студентом по первой букве фамилии согласно следующему распределению.

№ варианта	Начальная буква фамилии студента
1	А Д И Н С Ф Ш
2	Б Е (Ё) К О Х Щ
3	В Ж Л П Т Ц Э
4	Г З М Р У Ч Ю Я

2. ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Вариант 1

Тестовые задания

1. Кадровая политика представляет собой

- а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии
- б) перечень лиц, принимающих кадровые решения
- в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации
- г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет

2. Внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики предприятия:

- а) ситуация на рынке труда
- б) тенденции экономического развития
- в) стиль управления предприятием
- г) финансовые возможности предприятия

3. Определить соответствие задач кадровой политики

а) поднятие престижа предприятия	1. стратегические задачи
б) формирование структуры и штата предприятия	2. оперативные задачи
в) анализ эффективности инвестиций в персонал	
г) выявление проблем в кадровой работе	
д) обеспечение эффективности системы стимулирования персонала	

4. Пассивная кадровая политика предполагает

- а) кадровая служба располагает средствами диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период
- б) отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала
- в) кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг и корректировать исполнение программ в соответствии с внешней и внутренней ситуацией
- г) ориентации руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии

5. Правовыми нормами централизованного характера выступают:

- а) приказ руководителя организации по приему персонала
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации
- в) правовые акты Минтруда
- г) Положение об оплате труда

6. Документ, который оформляет работник, виновный в причинении ущерба работодателю, о добровольном возмещении ущерба: полностью или частично по соглашению сторон и с рассрочкой платежа

- а) расписка о возмещении ущерба
- б) заявление о возмещении ущерба
- в) письменное обязательство о возмещении ущерба
- г) распоряжение работодателя

7. Дайте определение следующих понятий

Понятие	Определение
Должностная инструкция	
Штатное расписание	
График отпусков	

8. Назовите виды потребности в кадрах

- а) временная
- б) количественная
- в) эффективная
- г) качественная

9. Определите сущность каждого вида потребности в кадрах

Вид	Сущность
а) временная	1. число работников, необходимых для достижения поставленных целей
б) количественная	2. необходимый квалификационный уровень работников
в) качественная	3. потребность в работниках на определенный период с учетом организационно-технических условий

10. Определить плановую численность продавцов продовольственного магазина на 8 рабочих мест, предусмотренных для данных работников. Магазин работает с 8 до 21 час. без выходных и перерыва на обед, подготовительно-заключительное время составляет 30 мин в день. Номинальный фонд рабочего времени – 250 дней, эффективный – 219 дней.

- а) явочная численность продавцов составит _____ чел.
- б) списочная численность продавцов составит _____ чел.

Задача.

В таблице приведены данные по планируемой производственной программе участка. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего составляет 1380 часов. Доля незапланированных работ – 12%, процент выполнения плана – 107%, коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1. Рассчитайте плановую списочную численность рабочих участка

Таблица – Производственная программа участка

Виды работ	Количество повторений, ед	Трудоемкость, нормо-час
Операция А	755	1,45
Операция Б	4750	0,55
Операция В	410	2,8

Вариант 2

Тестовые задания

1. Сущность открытой кадровой политики заключается в

- а) ориентации руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии
- б) заключении временных (срочных) контрактов при найме в организацию
- в) поощрении персонала к инновациям
- г) использовании исключительно методов внешнего найма персонала

2. Определить соответствие целей кадровой политики

а) кадровые решения призваны оптимизировать соотношение между кадровыми затратами и производительностью труда	1. социальные цели
б) улучшение материального и нематериального положения работников предприятия	2. экономические цели

3. Принцип эффективности при формировании кадровой политики предполагает

- а) использование современных научных разработок в области формирования кадровой политики, обеспечивающие максимальный экономический и социальный эффект
- б) учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой политики предприятия
- в) любые затраты на мероприятия в области кадровой политики должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности
- г) должны быть охвачены все сферы кадровой деятельности

4. Правовыми нормами локального характера выступают:

- а) приказ руководителя организации по приему персонала
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации
- в) правовые акты Минтруда
- г) Положение об оплате труда

5. Основной документ, представляющий собой письменное соглашение сторон (работодатель – работник) о добровольном принятии на себя конкретных обязанностей на определенных условиях – это

- а) коллективный договор
- б) трудовой договор
- в) кадровая документация
- г) Положение об оплате труда

6. Дайте определение следующих понятий

Понятие	Определение
Личное заявление	
Коллективный договор	
Личная карточка	

7. Определите направления и соответствующие им задачи кадровой работы

Направления	Задачи
а) учетно-контрольное направление	1. расстановка работников предприятия
б) плано-регулятивное направление	2. оценка работы работников
в) отчетно-аналитическое направление	3. увольнение работников
г) координационно-информационное направление	4. планирование кадровой работы
д) организационно-методическое направление	5. профессиональная подготовка (обучение и переподготовка) работников

8. Структурное планирование персонала подразумевает

- а) планирование производственного процесса, основанного на разделении его на составляющие и рабочие места
- б) планирование персонала, ориентированное на перспективу, цель которого предоставление в любое время для каждой должности необходимого сотрудника
- в) планирование подразделений или рабочих групп для конкретных целей организации

9. Индивидуальное планирование персонала подразумевает

- а) планирование производственного процесса, основанного на разделении его на составляющие и рабочие места
- б) планирование персонала, ориентированное на перспективу, цель которого предоставление в любое время для каждой должности необходимого сотрудника
- в) планирование подразделений или рабочих групп для конкретных целей организации

10. Определить численность фасовщиков оптового предприятия, которое предполагает в будущем году фасовку фруктов в объеме 252000 кг, бакалейных товаров – 522000 кг. Нормы времени на трудовые операции в расчете на 10 кг товара составляют соответственно 0,05 час, 0,1 час. плановое количество рабочих дней в году – 225. Продолжительность рабочей смены – 8 час, объективные потери рабочего времени – 10% от времени работы смены.

- а) трудоемкость фасовки товаров _____ час
- б) годовой фонд рабочего времени одного работника _____ час
- в) численность фасовщиков оптового предприятия _____ чел.

Задача.

Определить списочную и явочную численность основных и всех рабочих в плановом году для планируемого объема производства, на основе данных табл. Планируется выполнение дополнительных работ, технологическая трудоемкость которых составит 15000 ч. Производственная трудоемкость изготовления изделий и выполнения дополнительных работ составит 110 % технологической трудоемкости. Количество рабочих дней в году 313, продолжительность рабочего дня 8 ч., планируемые потери рабочего времени – 5,9%.

Таблица – Планируемый объем производства изделий А, Б, В

Показатель	Изделия		
	А	Б	В
Годовой объем производства, шт.	6300	5700	4100
Технологическая трудоемкость, ч/шт.	250	290	310

Вариант 3

Тестовые задания

1. Целью кадровой политики является

- а) обеспечение получения чистой прибыли предприятием
- б) заключении временных (срочных) контрактов при найме в организацию
- в) обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями организации
- г) разработка общих принципов и приоритетов кадровой политики организации

2. Документ, который оформляет работник, виновный в причинении ущерба работодателю, о добровольном возмещении ущерба: полностью или частично по соглашению сторон и с рассрочкой платежа

- а) расписка о возмещении ущерба
- б) заявление о возмещении ущерба
- в) письменное обязательство о возмещении ущерба
- г) распоряжение работодателя

3. Кадровые службы могут выполнять следующие функции:

- а) составление и оформление кадровых документов

- б) создание резерва персонала
- в) проведение аттестации сотрудников
- г) планирование производительности труда

4. При разработке системы и принципов кадровой работы на стадии формирования организации не проводится:

- а) выбор и формирование кадровой политики организации
- б) формирование структуры кадровой службы организации
- в) разработка системы поиска и хранения кадровой информации
- г) выбор между ориентацией на функционирование в традиционных условиях и дальнейшим развитием организации

5. Определите сущность технологий обеспечения организации кадрами

Технология	Сущность
а) лизинг персонала (Staffleasing)	1. используется при краткосрочных проектах или работах
б) подбор временного персонала (Temporary staffing)	2. кадровое агентство не подбирает работников, а оформляет в свой штат существующий персонал организации
в) выведение персонала за штат (Outstaffing)	3. передача своих функций внешней организации, приобретение услуги, а не труда конкретных работников
г) использование внешних услуг (Outsourcing)	4. кадровое агентство заключает трудовой договор с работником и направляет его на работу в организацию на относительно длительный срок

6. Самый трудоемкий этап анализа рабочего места – это:

- а) определение цели
- б) сбор вспомогательной информации
- в) сбор информации для анализа
- г) анализ полученной информации

7. Активные способы привлечения персонала применяют:

- а) когда величина спроса на труд на рынке превышает величину предложения труда
- б) когда величина предложения труда превосходит величину спроса на труд по данной профессии

8. Планирование численности осуществляется с помощью методов:

- а) среднегодовых темпов роста;
- б) через коэффициент эластичности;
- в) балансовым методом;
- г) штатным расписанием;
- д) на основе списочной и явочной численности.

9. Повышение эффективности труда на будущий год предполагает опережающий темп роста

- а) средней заработной платы над темпом ростом производительности труда
- б) фонда заработной платы над темпом ростом производительности труда
- в) производительности труда над темпом ростом средней заработной платы
- г) производительности труда над темпом ростом фонда заработной платы
- д) средней заработной платы над темпом ростом фонда заработной платы

10. Определить плановый размер численности торгово-оперативного персонала продовольственного магазина при условии, что их численность в прошлом и отчетном

году составляла соответственно 10 и 12 чел, товароборот – 15800 и 19200 тыс. руб.

Планируется увеличить физический объем продаж на 8%.

а) коэффициент эластичности по формуле _____ (округлить до 0,00)

б) плановая численность торгово-оперативного персонала составит _____ чел.

Задача.

Рассчитать численность работников и производительность труда одного работника, если время работы магазина с 10 до 22 часов с перерывом на обед 1 час, магазин работает без выходных, подготовительно-заключительное время продавца – 20 минут в день, продолжительность рабочего времени одного продавца в неделю – 40 часов, площадь торгового зала 380 кв.м., норматив на одно торговое место – 8 кв.м, коэффициент замены временно отсутствующих работников – 1,1, доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников – 35 %, оборот розничной торговли – 63590 тыс. руб.

Вариант 4

Тестовые задания

1. Внутренние факторы, влияющие на формирование кадровой политики предприятия:

- а) ситуация на рынке труда
- б) тенденции экономического развития
- в) стиль управления предприятием
- г) финансовые возможности предприятия

2. Определите направления и соответствующие им принципы кадровой политики

Направления кадровой политики	Принципы
а) управление персоналом организации	1. равномерного сочетания стимулов и санкций
б) подбор и расстановка кадров	2. повышения квалификации
в) оценка и аттестация персонала	3. профессиональной компетенции
г) развитие персонала	4. оценки квалификации
д) мотивация и стимулирование персонала	5. одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей

3. Структурное подразделение, уполномоченное осуществлять управление персоналом и организационно-методическое руководство мероприятиями по управлению персоналом, реализуемыми на предприятии - это

- а) планово-экономический отдел
- б) кадровая служба
- в) отдел сбыта
- г) финансовая служба

4. Координирующая функция менеджера по персоналу предусматривает:

- а) размещение персонала
- б) мотивация персонала
- в) доведение до работников поставленных целей
- г) все ответы верны

5. Источниками привлечения персонала выступают

- а) сферы и конкретные места, в которых подбираются кандидаты на вакантные должности в организации
- б) сфера формирования и реализации спроса и предложения рабочей силы

6. Первым этапом планирования персонала является:

- а) определение способов создания рабочих мест
- б) определение масштабов автоматизации предприятия
- в) совершенствование процесса приема на работу
- г) проведение оценки имеющихся трудовых ресурсов

7. Пассивные способы привлечения персонала применяют:

- а) когда величина спроса на труд на рынке превышает величину предложения труда
- б) когда величина предложения труда превосходит величину спроса на труд по данной профессии

8. Структурно определенное планирование персонала включает в себя:

- а) планирование штатного расписания
- б) планирование карьеры сотрудников
- в) развитие организационной структуры предприятия
- г) планирование обновления персонала

9. Индивидуальное планирование персонала включает в себя:

- а) планирование штатного расписания
- б) планирование карьеры сотрудников
- в) развитие организационной структуры предприятия
- г) планирование обновления персонала

10. Одним из этапов разработки плана по труду и его оплате является:

- а) план оборота розничной торговли;
- б) план численности работников по категории персонала;
- в) расчет потребности в материальных ресурсах;
- г) план расходов предприятия.

Задача

Определить численность работников предприятия на будущий год, используя экономико-статистические методы планирования на основе данных табл. Выбрать оптимальный вариант.

Таблица – Исходные данные для планирования численности работников

Годы	Среднесписочная численность работников, чел.			
	всего	в том числе		
		административно-управленческий персонал	основной персонал	вспомогательный персонал
1	129	15	98	16
2	133	19	101	13
3	141	19	108	14
4	122	14	95	13
5	119	12	95	12
6	110	10	88	12
7	115	10	93	12
8	131	10	105	16
9	144	11	110	23
10 (отчетный)	148	11	115	22

3 Библиографический список

Основная литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	
Л1.1	Кибанов А. Я	Основы управления персоналом: учебник для высш. учеб. заведений	Москва: ИНФРА-М, 2014
Л1.2	Афитов Э. А.	Планирование на предприятии: учебник	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015
Л1.3	Рофе А. И.	Экономика труда: учебник для студентов вузов по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям	Москва: КноРус, 2015
Л1.4	Еремин В. И., Шумаков Ю. Н., Жариков С. В.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов вузов	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016
Л1.5	Левушкина С. В.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014

Дополнительная литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	
Л2.1	Смирнова А. М.	Трудовые показатели предприятия торговли: анализ и планирование: учеб. пособие для вузов по специальности 080502	Красноярск: КГТЭИ, 2008
Л2.2	Савкина Р. В.	Планирование на предприятии: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Экономика"	Москва: Дашков и К, 2013
Л2.3	Кибанов А. Я.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практ. пособие	Москва: Проспект, 2013
Л2.4	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Э1	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»	www.consultant.ru .
Э2	Ассоциация специалистов по экономике труда (The Society of Labor Economists (SOLE))	www.gsb.uchicago.edu/labor/sole.htm .
Э3	Электронная версия журнала «Человек и труд»	www.chelt.ru .
Э4	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	www.rosmintrud.ru .
Э5	Информационный портал «Работа в России»	www.trudvsem.ru .
Э6	Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»	www.profstandart.rosmintrud.ru