

Контрольная работа № 2

1 часть (общая)

Задание 1. С целью понимания командных процессов и формирования команд ответьте на следующие вопросы:

- 1) Что такое команды?
- 2) Имеется ли сходство и в чем отличие между группами и командами?
- 3) Чем объясняется менеджмента организации на командный подход вопрос?
- 4) В чем преимущества и недостатки работы в командах (выгоды/ преимущества и издержки/недостатки)?
- 5) Какие типы команд вам известны?
- 6) Как и зачем необходимо учитывать основные характеристики рабочих команд (размер, роли участников) и условия типологической и профессиональной совместимости?
- 7) Какие типы личности Вам известны и как учесть их взаимодействие при формировании команды?
- 8) Какие требования предъявляются к профессиональному составу для обеспечения эффективной работы команды?
- 9) Приведите примеры того как влияют характер работы, вид деятельности на подбор членов команды?

Задание 2. Основной вид деятельности организации разработка, производство и реализация энергосберегающей техники. Характер работы и задачи для различных команд различаются следующим образом:

- А) Работа конкретная, типичная, сроки выполнения жесткие, требования к уровню качества работы высокие.
- Б) Работа творческая, оригинальные решения, рассчитаны на длительные сроки.

Для каждого варианта работы определите:

- критерий предпочтительности включения в команду (в т.ч. деловые качества);
- состав предпочтительных ролей участников команды;
- дайте определение каждой роли.

Задание 3.

- 1) Для работ А) и Б) составьте возможные совместимые и несовместимые варианты членов команды по признаку типологии личности и охарактеризуйте каждый из них;
- 2) Обоснуйте выбор основных профессионально-компетентностных качеств для работ А) и Б). Например, экспериментатор, практик, теоретик и т.д.

2 часть (по вариантам, студент выбирает любой вариант).

Вариант 1

Задача 1. Работник с месячным окладом 37 800 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 16 дней. Положением о

премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 15 % от оклада. Рассчитать заработную плату работника за отчетный месяц.

Задача 2. Работнику А установлена часовая тарифная ставка 250 руб. Норма выработки – 5 изделий в час. Работник А в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц 680 изделий на станке, который обслуживает работник Б. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составила 20 руб. Помимо этого станка работник Б обслуживает еще один станок. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составляет 30 руб. На этом станке за месяц произведено 120 изделий. Рассчитать заработную плату работника А и работника Б за месяц.

Задача 3. В соответствии с коллективным договором предприятия работа в ночное время дополнительно оплачивается в размере 25% оклада. Работник, месячный оклад которого - 26 400 руб., отработал в декабре в ночное время 5 часов при норме рабочего времени 160 часов. Всего работник отработал 165 часов. Рассчитать заработную плату работника за декабрь.

Задача 4. В октябре в связи с производственной необходимостью работник отработал сверхурочно 3 дня по 4 часа. Общее количество отработанных часов составило 172 часа при норме рабочего времени 160 часов. Месячный оклад рабочего 43 200 рублей. Рассчитать заработную плату работника за октябрь.

Задача 5. В связи с производственной необходимостью работник, которому установлен месячный оклад в размере 42 000 руб., отработал в праздничный день 4 ноября 6 часов. Норма рабочего времени в ноябре составила 168 часов. Общее отработанное время составило 174 часа. Рассчитать заработную плату работника за ноябрь.

Вариант 2

Задача 1. Работник с месячным окладом 25 600 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 18 дней. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 20 % от оклада. Рассчитать заработную плату работника за отчетный месяц.

Задача 2. Работнику А установлена часовая тарифная ставка 300 руб. Норма выработки – 6 изделий в час. Работник А в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц

680 изделий на станке, который обслуживает работник Б. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составила 20 руб. Помимо этого станка работник Б обслуживает еще один станок. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составляет 30 руб. На этом станке за месяц произведено 120 изделий. Рассчитать заработную плату работника А и работника Б за месяц.

Задача 3. В соответствии с коллективным договором предприятия работа в ночное время дополнительно оплачивается в размере 30 % оклада. Работник, месячный оклад которого - 42 800 руб., отработал в мае в ночное время 7 часов при норме рабочего времени 160 часов. Всего работник отработал 167 часов. Рассчитать заработную плату работника за май.

Задача 4. В марте в связи с производственной необходимостью работник отработал сверхурочно 2 дня по 6 часов. Общее количество отработанных часов составило 172 часа при норме рабочего времени 160 часов. Месячный оклад рабочего 38 800 рублей. Рассчитать заработную плату работника за март.

Задача 5. В связи с производственной необходимостью работник, которому установлен месячный оклад в размере 52 080 руб., отработал в праздничный день 8 часов. Норма рабочего времени в этом месяце составила 168 часов. Общее отработанное время составило 176 часов. Рассчитать заработную плату работника за месяц.

Вариант 3

Задача 1. Работник с месячным окладом 51 650 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 17 дней. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 10 % от оклада. Рассчитать заработную плату работника за отчетный месяц.

Задача 2. Работнику А установлена часовая тарифная ставка 400 руб. Норма выработки – 8 изделий в час. Работник А в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц 680 изделий на станке, который обслуживает работник Б. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составила 20 руб. Помимо этого станка работник Б обслуживает еще один станок. Косвенная сдельная расценка по обслуживанию этого станка составляет 30 руб. На этом станке за месяц произведено 120 изделий. Рассчитать заработную плату работника А и работника Б за месяц.

Задача 3. В соответствии с коллективным договором предприятия работа в ночное время дополнительно оплачивается в размере 40 % оклада. Работник, месячный оклад которого - 35 400 руб., отработал в декабре в ночное время 6 часов при норме рабочего времени 160 часов. Всего работник отработал 166 часов. Рассчитать заработную плату работника за декабрь.

Задача 4. В октябре в связи с производственной необходимостью работник отработал сверхурочно 4 дня по 3 часа. Общее количество отработанных часов составило 172 часа при норме рабочего времени 160 часов. Месячный оклад рабочего 45 800 рублей. Рассчитать заработную плату работника за октябрь.

Задача 5. В связи с производственной необходимостью работник, которому установлен месячный оклад в размере 36 120 руб., отработал в праздничный день 4 часа. Норма рабочего времени в этом месяце составила 168 часов. Общее отработанное время составило 172 часа. Рассчитать заработную плату работника за месяц.

Часть 3 (по вариантам, студенты выбирают вариант самостоятельно)

Тест по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Модуль 3. Оплата труда и управление развитием ЧР.

1 вариант

1. Науки о труде и персонале включают:

- А. физиологию труда;
- Б. проектирование трудовых процессов;
- В. планирование численности персонала;
- Г. эргономику.

2. К особенностям человеческих ресурсов по сравнению с другими видами ресурсов относятся:

- А. дороговизна;
- Б. наличие сознания;
- В. вероятностный характер результатов использования этих ресурсов;
- Г. редкость.

3. Соотнесите функции по управлению персоналом и конкретные задачи, решаемые в рамках каждой из функций.

- | | |
|--|---|
| 1. Определение потребности в персонале | А. Вербовка, оценка и отбор персонала |
| 2. Обеспечение укомплектованности организации персоналом | Б. Разработка системы оплаты труда и стимулирования персонала |
| 3. Использование персонала | В. Профориентация и адаптация персонала; |
| 4. Развитие персонала | Г. Планирование качественной потребности в персонале |
| 5. Мотивация персонала | Д. Планирование и развитие карьеры |

4. Партиципативное управление характеризуется:

- А. широким использованием компьютеров и средств оргтехники;
- Б. применением методов, которые изначально использовались для решения инженерно-технических задач;

- В. отказом от систем нормирования труда;
- Г. активным привлечением персонала к процессу разработки и принятия управленческих решений.

5. Социотехническая система управления персоналом предполагает:

- А. развитие самоуправляющихся команд;
- Б. оплату труда на конкурсной основе по результатам работы;
- В. использование принципа узкой специализации при организации рабочих мест;
- Г. иерархическое подчинение одних работников другим как основной символ статуса.

6. Проявления технократизма в управлении персоналом сводятся к:

- А. полной автоматизации производственных процессов;
- Б. использованию в управленческой деятельности современных технических средств (компьютеров и оргтехники);
- В. внедрению в производственный процесс новейших достижений научно-технического прогресса;
- Г. применению методов решения инженерно-технических задач для разработки и принятия управленческих решений.

7. В состав кадровой службы могут входить:

- А. специалисты по рекламе;
- Б. архивариусы, ведущие кадровое делопроизводство;
- В. психологи;
- Г. менеджеры, отвечающие за информационную безопасность организации.

8. Система управления персоналом призвана:

- А. обеспечивать новизну и высокий технологический уровень выпускаемой продукции;
- Б. оценивать спрос на выпускаемую продукцию со стороны рынка;
- В. обеспечить эффективное управление и создать благоприятные условия для работы персонала;
- Г. обеспечивать финансовую устойчивость организации.

9. Кадровая информационная база обычно содержит следующую информацию:

- А. сведения о клиентах организации;
- Б. анкетные данные работников организации;
- В. сметы расходов по выполняемым проектам;
- Г. сведения о прохождении работниками стажировок и курсов повышения квалификации.

10. К основным статьям себестоимости, связанным с управлением персоналом, можно отнести:

- А. расходы на приобретение форменной одежды для персонала;
- Б. расходы на приобретение оборудования, необходимого для работы персонала;
- В. заработную плату основных работников;
- Г. отчисления на социальное и медицинское страхование.

11. Правовая база управления персоналом на уровне предприятия включает:

- А. Положение об оплате труда и материальном стимулировании;
- Б. Гражданский кодекс РФ;
- В. Трудовой кодекс РФ;
- Г. Правила внутреннего трудового распорядка.

12. Диагностический подход к управлению персоналом был предложен:

- А. Элтоном Мэйо;
- Б. Генри Минцбергом;
- В. Абрахамом Маслоу;
- Г. Джоном Иванцевичем.

13. Объектами анализа при реализации диагностического подхода к управлению персоналом являются:

- А. персонал, внешние и внутренние условия, а также сама организация;
- Б. сильные и слабые стороны конкурентов;
- В. только внешние и внутренние условия деятельности организации;
- Г. только состав кадрового подразделения и структура затрат на управление персоналом.

14. К внешним факторам, рассматриваемым в рамках диагностической модели, относятся:

- А. профсоюзы;
- Б. миссия и цели организации;
- В. структурный состав рабочей силы на рынке труда;

Г. клиенты и конкуренты организации.

15. Вставьте пропущенное слово. Диагностическая модель управления персоналом содержит _____ основных блока.

А. четыре;

Б. три;

В. два.

16. К внутренним факторам, рассматриваемым в рамках диагностической модели, относятся:

А. цели организации;

Б. профсоюзы;

В. структурный состав рабочей силы на рынке труда;

Г. стиль и опыт лидера организации.

17. Дополните фразу наиболее подходящим утверждением. Стратегия управления персоналом позволяет _____ с целью оптимизации их влияния на сотрудников.

А. выявить политико-правовые факторы;

Б. увязать многочисленные факторы управления персоналом;

В. выявить неформальных лидеров;

Г. увязать интересы руководства и собственников организации.

18. Стратегия управления персоналом может разрабатываться:

А. на уровне организации в целом и для отдельных сфер бизнеса;

Б. только для организации в целом;

В. только для отдельных сфер бизнеса;

Г. преимущественно на уровне организации, очень редко – для отдельных сфер бизнеса.

19. К кадровым стратегиям **не** относится:

А. предпринимательская стратегия;

Б. ликвидационная стратегия;

В. кризисная стратегия;

Г. циклическая стратегия.

20. Стратегия динамического роста направлена на:

А. уход с рынка с наименьшими потерями;

Б. выживание организации в условиях финансово-экономического кризиса;

В. увеличение объемов производства;

Г. расширение номенклатуры продукции.

21. Работники, реализующие предпринимательскую стратегию, должны быть:

А. экспертами в узких областях знаний;

Б. ориентированы на инновации;

В. готовы рисковать и брать на себя ответственность;

Г. ориентированы на краткосрочную перспективу.

2 вариант

1. Основные причины повышения роли менеджмента персонала в современных условиях связаны:

А. с развитием научно-технического прогресса;

Б. с усилением учета человеческого фактора;

В. с обострением конкуренции;

Г. с глобализацией экономики.

2. К управлению персоналом относятся задачи:

А. исключительно набор, отбор персонала и повышение квалификации;

Б. В основном обеспечение благоприятных условий труда;

В. формирование привлекательного имиджа организации;

Г. комплектование кадров, оценка результативности труда, адаптация, мотивация, развитие персонала.

3. Правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом предполагает:

А. правовое регулирование трудовых взаимоотношений;

Б. управление конфликтами;

В. обеспечение безопасности и благоприятных условий труда;

Г. информационную поддержку принятия управленческих решений по персоналу.

4. Ориентация на формирование рабочих групп способствует:

- А. снижению степени гибкости организационной структуры управления;
- Б. повышению степени самостоятельности решений, принимаемых сотрудниками;
- В. развитию конфликтов внутри организации;
- Г. снижению степени управляемости организации.

5. Выберите наиболее полное определение понятия «корпоративная культура». Корпоративная культура организации – это:

- А. совокупность стратегических планов организации;
- Б. внешний облик организации, ее имидж в глазах партнеров и потребителей;
- В. правила ведения переговоров с корпорациями-партнерами;
- Г. совокупность формальных и неформальных правил и законов, по которым существует и развивается организация.

6. Каким образом можно позиционировать кадровую службу (КС) в организационной структуре управления:

- А. подчинить КС непосредственно высшему руководству;
- Б. подчинить КС руководителю по администрированию;
- В. подчинить КС директору по производству;
- Г. подчинить КС техническому директору.

7. Главной функцией системы управления персоналом является:

- А. развитие и обучение персонала;
- Б. разработка системы оплаты труда;
- В. эффективное управление персоналом;
- Г. создание благоприятных условий для работы персонала.

8. Сопоставьте основные подсистемы корпоративной системы управления персоналом и их предназначение.

- | | |
|---|--|
| 1. Информационная подсистема | А. обеспечение соответствия кадровой системы требованиям законодательно-правовой базы |
| 2. Финансовая подсистема | Б. изыскание средств на решение задач кадрового менеджмента |
| 3. Правовая подсистема | В. адаптация персонала, формирование рабочих групп, управление конфликтами |
| 4. Социально-психологическая подсистема | Г. сбор, систематизация и анализ информации, необходимой для принятия кадровых решений |

9. Финансирование кадровой деятельности может осуществляться:

- А. на базе себестоимости и на базе прибыли;
- Б. только на базе себестоимости;
- В. только на базе прибыли;
- Г. как правило, на базе прибыли и очень редко – на базе себестоимости.

10. Правовая база управления персоналом на государственном уровне включает:

- А. Устав организации;
- Б. Трудовой кодекс РФ;
- В. Гражданский кодекс РФ;
- Г. Учредительный договор.

11. Трудовой кодекс РФ **не** регулирует вопросы:

- А. организации и оплаты труда;
- Б. обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд;
- В. налогообложения доходов персонала;
- Г. организации труда женщин и молодежи.

12. Диагностический подход к управлению персоналом позволяет:

- А. выявить «болевые» точки и неблагоприятные направления организации;
- Б. создать благоприятные условия для развития и формирования кадровой политики;
- В. обеспечить быстрое сокращение численности персонала и расходов на оплату труда;
- Г. произвести качественный поиск персонала на вакантные места.

13. Диагностическая модель управления персоналом **не** включает блок:

- А. «внешние факторы»;
- Б. «затраты на управление персоналом»;
- В. «внутренние факторы»;
- Г. «кадровая политика».

14. Правительственное регулирование деятельности по управлению персоналом позволяет:

- А. устанавливать разные подходы к решению кадровых проблем на малых и крупных предприятиях, а также для организаций, работающих в разных отраслях;
- Б. исключать дискриминацию по расовому, половому, национальному и возрастному признакам;
- В. устанавливать равные возможности для граждан при приеме на работу;
- Г. обеспечить наиболее выгодные условия для деятельности организации и отдельных работников.

15. При разработке кадровой политики менеджер должен учитывать следующие экономические условия:

- А. затраты на техническое переоснащение организации;
- Б. стоимость аренды производственных площадей;
- В. размеры фонда оплаты труда;
- Г. программы льгот.

16. К количественным показателям оценки эффективности кадровой политики **не** относится:

- А. «текучесть» кадров;
- Б. частота рабочего травматизма;
- В. наличие, количество и частота прогулов;
- Г. удовлетворенность работников трудом.

17. Стратегия управления персоналом характеризуется:

- А. долгосрочным характером;
- Б. связью с общей стратегией организации;
- В. направленностью на основных работников организации;
- Г. охватом преимущественно вопросов управления развитием и обучением персонала.

18. Сопоставьте составляющие стратегии управления персоналом и их содержание.

- | | |
|--|--|
| 1. Политика занятости в организации | А. Изучение новых требований к работникам и рабочим местам |
| 2. Разработка профессионально-квалификационных требований к персоналу | Б. Анализ рынка труда, система найма и использования персонала, установление режима работы и отдыха |
| 3. Совершенствование методов прогнозирования и планирования потребности в персонале | В. Изменение оргструктуры, функций и процесса управления персоналом |
| 4. Совершенствование всей системы управления персоналом или ее отдельных подсистем и элементов | Г. Систематический анализ и проектирование работ, выполняемых на различных должностях и рабочих местах |

19. Стратегия прибыльности применяется в условиях, когда организация:

- А. характеризуется резким снижением прибыльности;
- Б. устойчиво прибыльная;
- В. характеризуется резким скачком прибыльности;
- Г. терпит убытки.

20. В условиях, когда организация находится на грани банкротства и спасти ее уже невозможно, менеджеру следует применить:

- А. стратегию кругооборота;
- Б. стратегию прибыльности;
- В. стратегию динамического роста;
- Г. ликвидационную стратегию.

21. Действия менеджера по управлению персоналом в рамках стратегии динамического роста предполагают:

- А. развитие личности с акцентом на качественном росте уровня и расширении сферы деятельности;
- Б. оплату труда и вознаграждение, осуществляемые без дополнительных стимулов, с учетом прошлых заслуг работников;
- В. отбор и расстановку кадров по критериям: способность к риску, верность компании, высокая степень адаптации;
- Г. планирование перемещений с использованием традиционных форм движения кадров.

Критерии оценки результатов:

1. Вычисляется процент верно выполненных заданий.

50 - 69 % - удовлетворительно;

70 - 85 % - хорошо;

86 – 100 % - отлично.

2. Также оценивается количество освоенных дидактических единиц. Например, если студент выполнил более 50 % заданий, включенных в дидактическую единицу, то она считается освоенной.