



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Управление человеческими ресурсами в здравоохранении»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки 32.04.01 Общественное здравоохранение
Квалификация	магистр
Форма обучения	Очная

Разработчик (и): кафедра общественного здоровья и здравоохранения с курсом организации здравоохранения ФДПО

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.В. Медведева	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	зав. кафедрой
И.М. Сон	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	профессор
Н.А. Афолина	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент
Н.В. Чвырева	к.м.н.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент

Рецензент (ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
О.М. Урясьев	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	заведующий кафедрой факультетской терапии имени проф. В.Я. Гармаша
В.А. Кирюшин	д.м.н., профессор	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	заведующий кафедрой профильных гигиенических дисциплин

Одобрено учебно-методической комиссией по специальности Медико-профилактическое дело,

Протокол № 12 от 26.06.2023г.

Одобрено учебно-методическим советом.

Протокол № 10 от 27.06.2023г.

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
по итогам освоения дисциплины**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры заданий в тестовой форме:

1. _____ – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам.

• **Стратегия организации**

2. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.

• **Кадровые мероприятия**

3. _____ – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.

• **Коммуникационная политика**

4. _____ – стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.

• **Культура организации**

5. _____ – ценностные установки персонала, которые провозглашают необходимость максимального участия каждого из сотрудников в «предпринимательском процессе».

• **«Внутреннее предпринимательство»**

Критерии оценки тестового контроля:

- Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 85 % заданий.
- Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 65 % заданий.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 50 % заданий.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок равного или менее 50 % заданий.

Примеры контрольных вопросов для собеседования:

1. При помощи каких двух формул можно рассчитать уровень текучести кадров?
2. Какая из двух формул расчета текучести кадров показывает затраты?
3. Укажите несколько путей сокращения текучести кадров.
4. Дайте определение понятию «планирование человеческих ресурсов». Какова цель такого планирования?
5. Какие основные факторы следует учитывать при составлении долгосрочного плана человеческих ресурсов?

Критерии оценки при собеседовании:

- Оценка "отлично" выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы,

правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка "хорошо" выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

- Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примеры ситуационных задач:

Задача 1. Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

Ответ к задаче 1. Численность населения трудоспособного возраста на конец анализируемого года или на начало следующего года ($P_{\text{трк}}$) рассчитывается следующим образом: $P_{\text{трк}} = P_{\text{трн}} + (P_{\text{в}} - P_{\text{п}} - N_j) = 70 + (2,0 - 1,6 - 0,2) = 70,2$ млн. человек.

Ответ. Численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года составит 70,2 млн. человек.

Задача 2. Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{\text{инв}}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{\text{мол}}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{\text{пен}}$) - 4,5 млн.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Ответ к задаче 2. Численность трудовых ресурсов (T) рассчитывается следующим образом: $T = P_{\text{тр}} - P_{\text{инв}} + P_{\text{мол}} + P_{\text{пен}} = 80 - 1,2 - 0,1 - 4,5 = 83,4$ млн. человек.

Ответ. Численность трудовых ресурсов составляет 83,4 млн. человек.

Задача 3. Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых ресурсов - 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Ответ к задаче 3. Коэффициент прироста населения (K) определяется следующим образом: P - прирост населения, $P = P_{\text{к}} - P_{\text{н}}$;

средняя численность населения $= (P_{\text{к}} + P_{\text{н}}) / 2$;

K - 100 промилле (по условию задачи).

Подставляя расчетные формулы названных величин в формулу, получаем: $100 = \{(P_{\text{к}} - P_{\text{н}}) / [(P_{\text{к}} + P_{\text{н}}) / 2]\} \cdot 1000$.

Преобразуя формулу, получаем: $P_{\text{к}} = 21 / 19$ $P_{\text{н}} = 21 / 19 \cdot 120$ тыс. = 132 632 человека.

Поскольку по условию задачи численность трудовых ресурсов составляет 50% от численности населения, то $T = 50\% \cdot 132$ тыс. = 66 316 человек.

Ответ. Перспективная численность населения составляет 132 632 человек; перспективная численность трудовых ресурсов - 66 316 человек.

Критерии оценки при решении ситуационных задач:

- Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы

Примеры тем рефератов:

1. Сходство и отличия трудовых ресурсов от других ресурсов.
2. Особенности одного из отраслевых сегментов рынка труда (по Вашему выбору).
3. Трудовая ментальность как фактор, определяющий специфику национальных рынков труда.
4. Конкуренция на внутриотраслевом рынке труда.
5. Специфика маркетинговых исследований на рынке труда.

Критерии оценки рефератов:

- Оценка «отлично» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен широкий библиографический список. Содержание реферата отражает собственный аргументированный взгляд студента на проблему. Тема раскрыта всесторонне, отмечается способность студента к интегрированию и обобщению данных первоисточников, присутствует логика изложения материала. Имеется иллюстративное сопровождение текста.
- Оценка «хорошо» выставляется, если реферат соответствует всем требованиям оформления, представлен достаточный библиографический список. Содержание реферата отражает аргументированный взгляд студента на проблему, однако отсутствует собственное видение проблемы. Тема раскрыта всесторонне, присутствует логика изложения материала.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется, если реферат не полностью соответствует требованиям оформления, не представлен достаточный библиографический список. Аргументация взгляда на проблему недостаточно убедительна и не охватывает полностью современное состояние проблемы. Вместе с тем присутствует логика изложения материала.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, отсутствует убедительная аргументация по теме работы, использовано не достаточное для раскрытия темы реферата количество литературных источников.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 4 семестре – зачет

Порядок проведения промежуточной аттестации

Зачет проходит в форме устного опроса. Студенту достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 20 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 15 минут. Билет состоит из 3 вопросов (теоретических и практических).

Контрольные вопросы для подготовки к зачету предусматривают возможность оценки сформированности компетенций обучающегося и сформированы с учетом возможности выявления ограниченного числа самых ключевых ожидаемых результатов обучения. Решение ситуационной задачи позволяет оценить подготовку обучающегося, т.е. уровень его компетенции в использовании теоретической подготовки для решения профессиональных ситуаций в сфере управления человеческими ресурсами в здравоохранении.

Оцениваются умения обучающегося проводить анализ ситуаций на основе проектирования формальных систем организации, которые обеспечивают эффективное использование человеческих знаний, навыков и талантов для достижения организационных целей, разрабатывать и осуществлять оптимальные решения предложенных ситуаций на основе полученных знаний.

Критерии выставления оценок:

– «Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает, и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

– «Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

–

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций
для промежуточной аттестации**

УК-4

Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Вопросы для индивидуального собеседования:

1. «Управление трудовыми ресурсами организации» и проблема правомерности использования терминов.
2. Регулирование трудовых отношений в организации.
3. Сущностные характеристики занятости населения.
4. Формы, виды, принципы занятости населения.
5. Понятие полной и неполной занятости. Как можно использовать данные формы занятости в управлении трудовыми ресурсами организации?
6. Социально-демографические факторы, влияющие на политику занятости в здравоохранении.
7. Основные направления управления занятостью в здравоохранении.
8. Структура распределения трудовых ресурсов в здравоохранении.
9. Последствия законодательного повышения уровня минимальной заработной платы для занятости населения в здравоохранении.
10. Государственное регулирование трудовых отношений

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):

1. Оценка сложности выполняемых работ.
2. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников.
3. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда.
4. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления.
5. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления.
6. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления.
7. Методы деловой оценки персонала (традиционные и нетрадиционные). Их преимущества и недостатки.
8. Методы обучения персонала вне рабочего места. Их преимущества и недостатки.
9. Методы обучения персонала на рабочем месте. Их преимущества и недостатки
10. Модель процесса обучения персонала.
11. Методы мотивации персонала в организации (экономические и неэкономические)

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):

Задача 1. Перечень функций службы управления персоналом составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями: 1.

Обеспечение потребности в персонале. 2. Использование персонала. 3. Анализ маркетинговой информации. 4. Определение потребности в персонале. 5. Производственная социализация персонала. 6. Мотивация трудовой деятельности. 7. Управление карьерой персонала. 8. Высвобождение персонала. 9. Определение содержания и процесса мотивации. 10. Деловая оценка персонала. 11. Использование денежных и не денежных побудительных развитие персонала; организация обучения персонала. 12. Развитие персонала. 13. Организация обучения персонала. *Задание:* Расставить перечисленные функции управления персоналом в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

Задача 2. Списочный состав работников на начало отчётного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчётного периода 266 чел. Выбыло в течение отчётного периода 388 чел., в том числе по причинам: – перевод на другие предприятия – 0 чел.; – окончание срока договора – 67 чел.; – переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, – 82 чел.; – по собственному желанию – 196 чел.; – увольнение по сокращению штатов – 30 чел.; – увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 13 чел. Среднесписочное число работников – 6 653 чел. Определить степень удовлетворённости работников работой в организации. Пояснить, почему показатель удовлетворённости работой, определённый с использованием только имеющихся данных, можно считать лишь условным. Какой метод определения удовлетворённости работников работой даёт более достоверные сведения?

Задача 3. Исходные данные содержат перечень управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом: 1. Приём на работу. 2. Увольнение. 3. Планирование фонда оплаты труда. 4. Составление плана социального развития предприятия. 5. Планирование потребности в персонале. 6. Разработка плана по охране труда и технике безопасности. 7. Анализ производственного травматизма. 8. Заключение трудового договора. 9. Разработка плана повышения квалификации специалистов. 10. Планирование пересмотра норм времени (выработки). 11. Анализ текучести кадров. 12. Проведение аттестации специалиста. 13. Заключение организацией договоров с агентствами по подбору персонала. 14. Заключение организацией договоров с вузами на подготовку молодых специалистов. 15. Формирование резерва кадров на выдвижение. Составить оперограммы данных управленческих процедур, выполняемых службой управления персоналом.

Задача 4. Ниже приведён список из 18 качеств, которыми в разной степени должны обладать претенденты на работу в регистратуру медицинской организации: 1. Постоянство. 2. Выдержка. 3. Свобода действий. 4. Общительность. 5. Исполнительность. 6. Переменчивость. 7. Соблюдение семейных традиций. 8. Способность к воображению. 9. Самоуверенность. 10. Бережливость. 11. Организованность. 12. Изворотливость. 13. Инициативность. 14. Целеустремлённость. 15. Настойчивость. 16. Умение слушать собеседника. 17. Искренность. 18. Стремление к успеху. Методом попарных сравнений определить пять наиболее важных качеств для сотрудников данной группы.

Задача 5. Соотношение общей численности персонала к численности службы управления персоналом:

Общая численность персонала	1-й вариант	2-й вариант	3-й вариант
100%	0,3–0,5 %	1,0–1,05 %	1,9–2,3 %
1 500 чел			

Определить, какой должна быть примерная численность каждого из подразделений организационной структуры службы управления персоналом.

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Вопросы для индивидуального собеседования:

1. Роль человеческих ресурсов в развитии потенциала страны.
2. Социальные изменения в мире и их влияние на качественные характеристики человеческих ресурсов.
3. Концепция развития человеческого потенциала и роль государства в её реализации.
4. Обеспечение сбалансированности экономического и социального развития страны.
5. Принципы развития человеческого потенциала страны.
6. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
7. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
8. Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента.
9. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности.
10. Аттестация персонала.

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):

1. Методы и приемы анализа трудовых показателей.
2. Оценка использования рабочего времени.
3. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода.
4. Методики оценки уровня организации труда.
5. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.
6. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала.
7. Оценка результативности деятельности персонала организации.
8. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации.
9. Оценка уровня квалификации работников организации.

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):

Задача 1. Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{\text{трн}}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, $P_{\text{в}}$ - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году ($P_{\text{п}}$) - 1,6 млн. человек.

Задача 2. Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{\text{инв}}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{\text{мол}}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{\text{пен}}$) - 4,5 млн. **Постановка задачи.** Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 3. Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде - 100 промилле, доля трудовых

ресурсов - 50%. *Постановка задачи.* Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4. Исходные данные. В 2013 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнотружущие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. *Постановка задачи.* Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 5. Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. *Постановка задачи:* а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

ПК-2

способность и готовность к организации и осуществлению прикладных и практических проектов и иных мероприятий по изучению и моделированию социальных, экономических, эпидемиологических и других условий, оказывающих влияние на здоровье и качество жизни населения

1) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

Вопросы для индивидуального собеседования:

1. Подсистемы система управления человеческими ресурсами и функции каждой подсистемы.
2. Принципы управления человеческими ресурсами.
3. Методы анализа и построения системы управления человеческими ресурсами.
4. Цели системы управления человеческими ресурсами.
5. Структурное расположение кадрового подразделения в организационной структуре организации.
6. Оперативный план работы с персоналом.
7. Планирования потребности в человеческих ресурсах в организации.
8. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки.
9. Внешние и внутренние факторы маркетинга персонала.
10. Предварительная работа при отборе персонала.

2) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов применения):

Установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия):

1. Отбор человеческих ресурсов и его этапы.
2. Трудовая адаптация персонала, виды и аспекты адаптации. Механизмы управления процессом адаптации новичков в организациях.

3. Современные содержательные теории мотивации.
4. Современные процессуальные теории мотивации.
5. Управление деловой карьерой. Виды карьеры. Цели карьеры. Разработка карьерограмм.
6. Этапы карьеры.
7. Служебно-профессиональное продвижение. Подготовка руководящих кадров.

3) Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Владеть» (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности):

Ситуационные задачи на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации):

Задача 1. Списочный состав работников на начало отчетного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчетного периода 266 чел. Выбыло в течение отчетного периода 388 чел., в том числе по причинам: – перевод на другие предприятия – 0 чел.; – окончание срока договора – 67 чел.; – переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, – 82 чел.; – по собственному желанию – 196 чел.; – увольнение по сокращению штатов – 30 чел.; – увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 13 чел. Среднесписочное число работников – 6 653 чел. Определить списочный состав работников на конец отчетного периода.

Задача 2. Списочный состав работников на начало отчетного периода составил 6 714 чел. Принято в течение отчетного периода 266 чел. Выбыло в течение отчетного периода 388 чел., в том числе по причинам: – перевод на другие предприятия – 0 чел.; – окончание срока договора – 67 чел.; – переход на учёбу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом, – 82 чел.; – по собственному желанию – 196 чел.; – увольнение по сокращению штатов – 30 чел.; – увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины – 13 чел. Среднесписочное число работников – 6 653 чел. Определить коэффициент текучести кадров.

Задача 3. Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы: 1. Престиж, удовольствие, удовлетворение. 2. Власть и влияние. 3. Присутствие элемента состязательности. 4. Возможность самореализации как личности. 5. Высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда. 6. Возможности для карьеры. 7. Самостоятельность. 8. Условия для реализации своих идей. 9. Интересная деятельность. 10. Продолжительный отпуск. 11. Короткий рабочий день. 12. Гибкий рабочий график. 13. Признание. 14. Здоровый рабочий климат. 15. Надёжное рабочее место. 16. Хорошее обеспечение в старости. 17. Хороший стиль управления. 18. Хорошие санитарно-гигиенические условия труда. 19. Степень автоматизации труда. 20. Перспектива на жильё. 21. Сплочённый коллектив. 22. Спокойная работа с чётко определённым кругом обязанностей. 23. Возможность корпоративного общения вне рабочего времени, возможность регулярно повышать свою квалификацию. Из представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера. Проранжировать выбранные 10 мотивов – определить их приоритетность.