Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 12.10.2026 11:16:03
Уникальный программный ключ:
f2b8a1573c931f1098cfe699d1deba94fcff35d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**
**Рязанский институт (филиал)**
**Московского политехнического университета**

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**сформированности компетенции ПК-3 «**Способен планировать численности персонала и расходы на персонал**»**

Разработан в соответствии с ФГОС **38.03.01 «Экономика»**
профиль подготовки **Экономика предприятий и организаций**

квалификация **Бакалавр**

**Рязань 2026**

**Вопросы для оценки сформированности компетенции**

**ПК-3 -** «Способен планировать численности персонала и расходы на персонал»**.**

**Компетенция формируется дисциплинами:**

| Дисциплина | Семестр |
|---|---|
| **Организация, нормирование и оплата труда** | 5 |
| **Управление персоналом** | 8 |
| **Кадровый аудит организации** | 8 |

**Вопросы и задания по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»**

1. Система нормирования труда:
А) метод учета рабочего времени.
Б) метод определения заработной платы.
В) Метод регулирования трудовых отношений.
Г) Метод установления нормативов времени, объема и качества выполнения работ.

2. Норма времени:
А) время, затрачиваемое на выполнение определенного объема работы.
Б) время, затрачиваемое на обеденный перерыв.
В) Количество часов, отработанных сотрудником за месяц.
Г) Время, установленное для выполнения конкретного процесса или операции.

3. Что такое стандарт производительности труда:
А) документ, определяющий нормы выплаты заработной платы.
Б) установленный объем производства, который должен быть, достигнут за определенный период времени при оптимальном использовании ресурсов.
В) методика контроля за соблюдением рабочего времени.
Г) метод оценки качества произведенной продукции.

4. Организация труда включает:
А) только разработку норм труда.
Б) только распределение обязанностей между работниками.
В) планирование, регламентацию, нормирование, оплату труда и создание условий для его выполнения.
Г) контроль за выполнением трудовых обязанностей.

5. Что такое нормативный срок выполнения работ:
А) срок, установленный коллективным договором.
Б) ориентировочное время на выполнение определенной работы.
В) время, установленное на основе норм труда и норм времени для выполнения определенного объема работы.
Г) срок, фиксируемый в индивидуальном трудовом договоре.

6. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания, — это норма _____ работающих.

7. _____ труда устанавливают необходимые затраты труда и его результаты.

8. Анализ численности персонала, позволяющий оценить изменения в структуре рабочей силы, осуществляется с использованием _____ разделения труда.

9. Обоснование численности рабочих, необходимых для выполнения плановых работ, осуществляется, как правило, на основе _____ производственной программы.

10. _____ труда – это стоимостная оценка объема работ с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников.

11. _____ время – это время, которое затрачивается на подготовку к выполнению данного задания и действий.

12. Процедура, служащая для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций, — это _____.

13. _____ различия между группами работников объективно обусловлены различной сложностью выполняемых работ.

14. Методами непосредственных замеров времени и моментных наблюдений может проводиться _____ рабочего времени.

15. _____ продукции представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции.

16. Выполнение работниками дополнительной работы по другой профессии наряду с основной работой — это _____ профессий.

17. Все планово-экономические расчеты по численности и составу персонала проводятся в _____ показателях.

18. Норма _____ – это количество единиц продукции, которое должен произвести работник за единицу времени.

19. Для оценки личного трудового вклада каждого члена бригады в конечный результат ее труда применяется _____ трудового участия.

20. Экономия затрат труда благодаря внедрению новой техники и технологии определяется путем сравнения необходимой _____ рабочих до и после нововведений.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

| Вопрос | Ответ |
|---|---|
| 1. | Г |
| 2. | Г |
| 3. | Б |
| 4. | В |
| 5. | В |
| 6. | численности |

| | |
|---|---|
| 7. | нормы |
| 8. | функционального |
| 9. | трудоемкости |
| 10. | эффективность |
| 11 | подготовительно-заключительное |
| 12. | хронометраж |
| 13. | квалификационные |
| 14. | фотография |
| 15 | трудоемкость |
| 16. | совмещение |
| 17. | среднегодовых |
| 18. | выработки |
| 19. | коэффициент |
| 20. | численности |

**Методика оценки сформированности компетенции**

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

**Схема оценивания**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| **Пороговый уровень** (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»*** | Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный продвинутый уровень (**относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»*** | Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный превосходный уровень** (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»*** | Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.** |

**Вопросы и задания по дисциплине «Управление персоналом»**

1. Планирование потребности в персонале является:
А) заключительной ступенью кадрового планирования.
Б) заключительной ступенью кадрового контроллинга.
В) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом.
Г) заключительной ступенью контроля.

2. Что такое «контроллинг персонала»:
А) адаптация персонала.
Б) поиск, отбор, наем персонала.
В) выявление, учет, оценка и сравнение результатов деятельности персонала.

Г) стимулирование деятельности персонала.

3. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:
А) инвестиции в строительство спортивных комплексов.
Б) инвестиции в человеческий капитал.
В) инвестиции в новые технологии.
Г) инвестиции в производство.

4. Разделение труда предусматривает:
А) выполнение всех функций по изготовлению комплекса изделий одним работником.
Б) расчет рабочих расходов на производство продукции.
В) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям.
Г) выполнение всех функций по изготовлению конкретного изделия одним работником.

5. Норма выработки основана:
А) на установлении норм расходов времени.
Б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником.
В) на установлении норм расходов работы.
Г) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

6. Величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала - это _____ показатель эффективности системы управления.

7. Руководители и специалисты – это _____ персонал.

8. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами - _____ и _____ поощрением.

9. Повременная и сдельная – это основные _____ оплаты труда.

10. Отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала – это методика расчета среднего уровня _____ одного работника.

11. Отношение трудоемкости продукции к фонду времени рабочего – это расчет _____ основных рабочих на предприятии.

12. _____ производительности труда определяется соотношение количеством выработанной продукции на одного работающего.

13. Показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату – это _____ численность.

14. _____ численность – это численность списочного состава за определенный промежуток времени.

15. _____ - оценка эффективности затрачиваемого труда и определенного количества продукции, производимой в единицу времени.

16. Затраты рабочего времени на производство единицы продукции – это _____.

17. Натуральный, трудовой, стоимостной – это _____ определения выработки.

18. _____ – это численность работников или число структурных подразделений, приходящихся на одного руководителя.

19. Нормы выработки, нормы обслуживания, расчеты по трудоемкости производственной программы – это основные _____ расчета количественной потребности в персонале.

20. Количество продукции произведенной в единицу времени или приходящейся на одного работника или работника за определенный период – это _____.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

| Вопрос | Ответ |
|---|---|
| 1. | Б |
| 2. | В |
| 3. | Б |
| 4. | В |
| 5. | Б |
| 6. | количественный |
| 7. | управленческий |
| 8. | моральным и материальным |
| 9. | формы |
| 10. | зарплаты |
| 11. | численности |
| 12. | уровень |
| 13. | списочная |
| 14. | среднесписочная |
| 15. | производительность |
| 16. | трудоемкость |
| 17. | методы |
| 18. | норма управляемости |
| 19. | методы |
| 20. | выработка |

**Методика оценки сформированности компетенции**

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

**Схема оценивания**

| **Шкала оценивания** | **Критерии оценивания** |
|---|---|
| **Пороговый уровень** (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»*** | Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный продвинутый уровень (**относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85%*** | Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается** |

| | |
|---|---|
| ***правильных ответов как оценка «хорошо»*** | **в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный превосходный уровень** (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»*** | Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.** |

**Вопросы и задания по дисциплине «Кадровый аудит организации»**

1. Какой показатель оценивает эффективность подбора персонала:
А) срок найма персонала.
Б) срок закрытия вакансий и качество отбора.
В) количество персонала.
Г) размер кадрового резерва.

2. Какой метод позволяет оценить квалификацию сотрудников при кадровом аудите:
А) тестирование профессиональных навыков и аттестация.
Б) анализ послужного списка.
В) изучение кадровых документов.
Г) проверка ведения кадровых документов.

3. Что такое "аудит кадрового документооборота":
А) проверка скорости интернета.
Б) оценка правильности ведения и хранения кадровых документов.
В) анализ маркетинговой стратегии.
Г) анализ системы подготовки сотрудников для замещения должностей.

4. Какой метод кадрового аудита предполагает анализ документов без взаимодействия с сотрудниками:
А) интервьюирование персонала.
Б) фокус-группа.
В) наблюдение за рабочим процессом.
Г) камеральная проверка.

5. Какой документ составляется по итогам кадрового аудита:
А) годовой финансовый отчет.
Б) приказ о поощрении.
В) акт проверки с выявленными нарушениями и рекомендациями.
Г) штатное расписание.

6. При аудите текучести кадров оценивается показатель - _____ текучести персонала и причины увольнений.

7. _____- труда сотрудников – это показатель, оцениваемый в разделе "Аудит эффективности использования персонала".

8. Аудит охраны труда проверяет соблюдение _____ на рабочих местах.

9. _____ аудит кадровых документов — проверка кадровых документов высокой зоны риска и документов, в которых наиболее часто возникают нарушения.

10. Оценка эффективности деятельности персонала и действие системы управления персоналом, обеспечивающих прибыльность и конкурентоспособность организации – это _____ аудита.

11. Проверка соответствия законодательству, оценка кадрового потенциала, анализ движения кадров и его влияния на эффективность, оценка кадрового потенциала, выявление слабых мест и ошибок - это _____ кадрового аудита.

12. Аудит системы адаптации персонала проверяет наличие и эффективность _____ новых сотрудников в должность.

13. Завершающий этап аудита — составление _____.

14. Оценка системы подготовки сотрудников для замещения ключевых должностей – это аудит _____.

15. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала - это показатель _____ кадров.

16. Планирование потребности в персонале – это _____ стадия кадрового контроллинга.

17. Аудит _____ позволяет определить уровень кадровой обеспеченности, потребность в персонале, распределение сотрудников по уровням иерархии и функциональным направлениям, качественную структуру управленческого персонала.

18. Отношение показателей результатов деятельности организации к затратам на содержание персонала характеризует _____ эффективность управления персоналом.

19. Изучение коэффициентов сменяемости, стабильности и текучести кадров, направления и интенсивность перемещений внутри организации, состояние дисциплины труда – это аудит _____ кадров.

20. Соотношение результатов максимального удовлетворения потребностей и ожиданий персонала к затратам на используемые ресурсы характеризует _____ эффективность управления персоналом.

Ключи к вопросам и баллы за правильный ответ

| Вопрос | Ответ |
|---|---|
| 1. | Б |
| 2. | А |
| 3. | Б |
| 4. | Г |
| 5. | В |
| 6. | коэффициент |
| 7. | производительность |
| 8. | требований безопасности |
| 9. | выборочный |
| 10. | цель |

| | |
|---|---|
| 11. | результаты |
| 12. | программ введения |
| 13. | отчёта |
| 14. | кадрового резерва |
| 15. | текучести |
| 16. | заключительная |
| 17. | кадрового потенциала |
| 18. | экономическую |
| 19. | движения |
| 20. | социальную |

**Методика оценки сформированности компетенции**

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

**Схема оценивания**

| **Шкала оценивания** | **Критерии оценивания** |
|---|---|
| **Пороговый уровень** (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»*** | Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный продвинутый уровень (**относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»*** | Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.** |
| **Повышенный превосходный уровень** (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»*** | Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.** |