

ПРИЛОЖЕНИЕ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Б1.В.02 «РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКЕ»**

Направление подготовки
38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Цифровая экономика»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – заочная

Рязань 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Форма проведения зачета – тестирование, письменное решение практических заданий.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Система управления персоналом предприятия	ПК-1.4	Зачет
Тема 2. Правовые основы управления персоналом предприятия	ПК-1.4	Зачет
Тема 3. Стратегическое управление персоналом предприятия	ПК-1.4	Зачет
Тема 4. Формы, методы привлечения, профессионального отбора и обеспечение предприятия квалифицированными кадрами	ПК-1.4	Зачет
Тема 5. Формы и методы обучения персонала	ПК-1.4	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 70 до 84%
1 балл (пороговый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 50 до 69%
0 баллов	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 49%

б) описание критериев и шкалы оценивания решения расчетного задания:

Шкала оценивания	Критерий
------------------	----------

3 балла (эталонный уровень)	задание выполнено полностью правильно: подробно описан ход решения задания, выводы аргументированы
2 балла (продвинутый уровень)	задание выполнено правильно, но ход решения задания описан не полностью, выводы без аргументации
1 балл (пороговый уровень)	алгоритм решения задания верный, но студент допустил ошибки в расчетах, выводы без аргументации
0 баллов	задание выполнено неверно или не выполнялось

На промежуточную аттестацию (зачет) выносятся тест и два практических задания. Максимально студент может набрать 9 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме не менее 6 баллов. Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра практических заданий и лабораторных работ.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который набрал в сумме менее 6 баллов, либо имеет к моменту проведения промежуточной аттестации несданные практические задания или лабораторные работы.

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ПК-4	Способен разрабатывать и оценивать экономическую эффективность программ и проектов внедрения цифровых технологий
ПК-4.1	Разрабатывает меры по повышению экономической эффективности деятельности организации на основе внедрения цифровых технологий

а) типовые тестовые вопросы:

- Виды обучения персонала согласно потребностям цифровых технологий:
 - подтверждающее обучение, антикризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - повышение квалификации, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - поддерживающее обучение, кризисное обучение, предупреждающее обучение;
 - поддерживающее обучение, кризисное обучение, профессиональная переподготовка.
- Эффективное профессиональное обучение для работы с цифровыми технологиями предполагает последовательное решение трех неразрывно связанных между собой учебно-воспитательных задач:
 - информационной, операциональной, профессионально-личностного развития;
 - расчетно-экономической, операциональной, профессионально-личностного развития;
 - информационной, психологической, профессионально-личностного развития;
 - информационной, операциональной, индивидуально-личностного развития.
- Сроки профессиональной подготовки (новых работников) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:
 - от 1 года до 6 лет;
 - от 2 до 6 месяцев;
 - 9 месяцев;
 - 4 года.
- Что не является преимуществом обучения внутриорганизационного обучения:
 - возможность приспособить содержание и сроки обучения к потребностям организации;
 - возможность прервать обучение в связи с производственной необходимостью;
 - экономичность при большой аудитории;
 - возможность выбора квалифицированных кадров для проведения обучения.
- Что не является недостатками обучения вне организации:
 - отсутствие прямой связи с потребностями организации, отрыв от практики;

- б) доступность и частота обычно устанавливаются внешней организацией;
 - в) если участники были отозваны с курсов, оплата вряд ли будет возвращена;
 - г) экономичность при небольшом количестве обучаемых.
6. Основные формы подготовки новых работников на производстве согласно российскому законодательству:
- а) индивидуальная, коллективная и курсовая подготовка;
 - б) личностная, групповая и курсовая подготовка;
 - в) индивидуальная, групповая и курсовая подготовка;
 - г) индивидуальная, групповая подготовка, повышение квалификации.
7. Формой повышения квалификации не является подготовка:
- а) организованная и неорганизованная;
 - б) психологическая и профессиональная;
 - в) профессиональная или проблемно ориентированная в соответствии с потребностями организации;
 - г) предназначенная для целевых групп (руководителей и специалистов) или для всего персонала.
8. Что не является достоинствами внутрифирменного обучения:
- а) учет специфики деятельности и полное соответствие потребностям организации;
 - б) относительно однородный состав участников;
 - в) необходимость создания собственной учебно-материальной базы, требующей ее постоянного обновления;
 - г) использование собственного оборудования и технологий.
9. Какими характеристиками должна обладать система внутрифирменного обучения:
- а) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, инновационность;
 - б) управляемость, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
 - в) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, кумулятивность, интегрированность;
 - г) непрерывность, адаптивность, гибкость, коммуникативность, креативность, интегрированность.
10. Непрерывное профессиональное образование — это:
- а) высшее образование и последующее повышение квалификации работника;
 - б) среднее профессиональное образование, высшее образование и последующая стажировка в организации;
 - в) непрерываемый процесс профессионального обучения;
 - г) система дополнительного профессионального образования.
11. Профессиональное образование — это:
- а) система освоения обучающимся профессиональных образовательных программ;
 - б) освоение обучающимися образовательных программ дополнительного профессионального образования;
 - в) подготовка квалифицированных рабочих или служащих;
 - г) углубление и расширение уровня образования персонала организации.
12. Цель дополнительного профессионального образования:
- а) обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров;
 - б) углубление и расширение образования работника;
 - в) удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей работника;
 - г) выполнение определенных видов трудовой деятельности.
13. Концепция обучения персонала — это:
- а) методологическая основа построения процесса обучения, включающая логическую цепочку определенных действий в границах управления персоналом в организации;
 - б) целенаправленное объединение всех элементов системы управления персоналом организации с целью обеспечения ее высококвалифицированным персоналом, способным к результативной деятельности в рамках выбранной стратегии;
 - в) система взглядов и представлений о роли процессов обучения персонала в организации с целью его эффективного управления и развития с учетом текущих потребностей;

г) стратегический план действий, направленный на подготовку персонала в организации, готового решать перспективные задачи, удовлетворяющие потребности организации в достижении им высокого качественного результата.

14. Под целью обучения понимают:

- а) обеспечение организации высококвалифицированным персоналом, удовлетворяющим ее потребности в работниках в необходимом количестве и соответствующего качества;
- б) формирование и поддержание высокого квалификационного уровня персонала и его профессиональных компетенций с учетом требований организации и перспектив ее развития;
- в) организацию учебного процесса обучения персонала в соответствии с разработанной программой обучения, содержание которой определяется потребностями организации в специалистах высокого квалификационного уровня;
- г) подготовку персонала организации к решению ее текущих и перспективных задач на высоком квалификационном уровне.

15. Профессиональный подход к организации обучения рассматривает его как составную часть:

- а) стратегии организации;
- б) кадровой политики организации;
- в) системы управления персоналом;
- г) повышения квалификации сотрудников.

16. Под профессиональным развитием персонала понимается:

- а) повышение уровня профессионального кругозора персонала, достигаемого посредством его обучения;
- б) процесс обучения, направленный на развитие человеческого потенциала работников;
- в) совокупность мероприятий, направленных на повышение уровня его квалификации, совершенствование психологических качеств работников;
- г) уровень профессиональной подготовки персонала с учетом использования его потенциальных профессиональных и личностных качеств.

17. Потребность персонала в профессиональном развитии вызывается необходимостью:

- а) адаптации к изменениям во внешней среде;
- б) инновациями в техническом и технологическом оснащении;
- в) оптимизацией качественного и количественного состава персонала в связи с изменениями в организации;
- г) стратегией организации и последующими преобразованиями в структуре.

б) типовые практические задания:

Задание 1. Изучив содержание основных концепций обучения, подберите примеры организаций, сфер деятельности, отдельных должностей, профессий и т.д., для которых при принятии решений по направлениям обучения персонала в силу специфики деятельности и особенностей управления было бы целесообразно опираться на данную концепцию.

Концепция обучения	Характеристики концепции	Специфика деятельности и особенности управления персоналом	Примеры организаций, сфер деятельности, должностей, профессий
Специализированного обучения	Ориентирована на непосредственное использование в производственном (трудовом) процессе знаний, имеющих отношение к конкретному рабочему месту		
Многопрофильного обучения	Эффективна в условиях необходимости повышения внутрипроизводственной и внепроизводственной		

	мобильности работника		
Обучения, ориентированного на личность	Цель развития человеческого потенциала, его личностных качеств, заложенных природой или приобретенных в период практической деятельности		

Задание 2. В современных условиях перед системой управления персоналом в организации в области профессионального обучения и развития стоят важные задачи, решение которых позволит сформировать эффективно функционирующий механизм подготовки персонала, способствующий выработке согласованности в действиях персонала и направленный на достижение стратегических целей организации. Сформируйте систему мероприятий и конкретных действий, способствующих решению поставленных задач.

Задачи в области профессионального обучения и развития персонала	Система мероприятий, способствующих решению поставленной задачи
Выработка стратегии в формировании квалифицированного и компетентного персонала	
Определение потребности в обучении персонала в целом и по отдельным его направлениям	
Обоснованный выбор форм, методов обучения и формирование на их основе в зависимости от поставленных целей и задач образовательных программ и программ обучения различной продолжительности	
Разработка программно-методического и материально-технического сопровождения как важного условия обеспечения качественного осуществления процесса обучения	
Планирование и выделение средств для финансирования профессионального обучения персонала и его развития	
Выбор системы критериев и показателей оценки эффективности программ обучения, реализуемых в организации в необходимом количестве и требуемого качества	

Задание 3. Правомерно ли увольнение в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если отсутствовали основания для его заключения на определенный срок?

Задание 4. Правомерно ли требование работника: признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, расторжение трудового договора - незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: С работницей был заключен срочный трудовой договор. Причины, послужившие основанием для его заключения на определенный срок, не указаны. По истечении срока трудового договора работница уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Задание 5. В 2008 году после новогодних праздников один из сотрудников компании Иванов (фамилия изменена) вышел на работу с двухдневным опозданием (11 января, тогда как первым рабочим днем было 9 января). Об отсутствии Иванова на рабочем месте 9 и 10 января были составлены акты. Их подписали непосредственный руководитель Иванова, начальник службы управления персоналом и инспектор по кадрам.

Позиция компании. По словам представителя компании-работодателя, в которой произошла эта история, Иванов отказался хоть как-то объяснить причины своего отсутствия и об этом спустя два рабочих дня был составлен отдельный акт, который данный сотрудник подписывать не стал. Спустя три недели директор компании издал приказ об увольнении Иванова на основании подпункта «а» части 1 статьи 81 Трудового кодекса.

Позиция работника. Вскоре после этого бывший сотрудник обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула (начиная со следующего дня после увольнения). В иске Иванов

указал, что его должность (системный администратор) не предполагает постоянного присутствия в рабочем кабинете— в течение рабочего дня он перемещается по разным кабинетам, тогда как в актах о прогуле не указано точное время и место их составления. Кроме того, его не ознакомили с этими актами и не дали возможности представить свои объяснения. Следовательно, компания нарушила процедуру применения дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Рассмотреть ситуацию и ответить на следующие вопросы:

1. Когда должен быть составлен акт о прогуле?
2. Кто подписывает акт о прогуле?
3. С какой периодичностью в течение дня фиксировать отсутствие работника?
4. Следует ли ознакомить работника с актом и предложить ему дать объяснение по поводу причин отсутствия в день его выхода на работу?

Задание 6. Дневная тарифная ставка рабочего по разряду работ составляет 700 руб., а сменная норма выработки — 10 шт. Рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 240 изделий. Начислена премия 35% от сдельной заработной платы.

Задание 7. Определите размер заработной платы вспомогательного рабочего по косвенной сдельной системе, если обслуживаемый им основной рабочий изготовил за месяц 250 ед. продукции. Дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего составляет 700 руб., сменная норма выработки основного рабочего — 10 ед. продукции.

Задание 8. Определите месячную заработную плату рабочего 3-го разряда, если его часовая тарифная ставка составляет 83,5 руб. Рабочий отработал 168 ч. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия в размере 40% повременной заработной платы, а за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2,5%. Фактически с первого предъявления сдано 95% продукции.

Задание 9. В ночное время работник проработал за месяц 30 ч, доплата установлена 40% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка работника — 160 руб. Всего за месяц отработано 170 ч. Рассчитайте заработок работника с учетом доплат за работу в ночное время.

Задание 10. Рабочий за месяц отработал 170 ч, из них 100 ч во вредных условиях труда. Тарифная ставка рабочего за час работы — 160 руб. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Рассчитайте заработную плату рабочего за месяц.

Задание 11. Норма времени на изготовление одного изделия составляет 12 мин., часовая тарифная ставка при данной сложности труда — 15 руб., в месяце 24 рабочих дня; продолжительность смены — 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий.

Определите:

- 1) норму выработки в месяц (шт.);
- 2) сдельную расценку на изделие (руб.);
- 3) сумму сдельной заработной платы в месяц, если за каждый процент перевыполнения выплачивается 1,5% заработка по сдельным расценкам (руб.).