Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 09:35:42
Уникальный программный ключ:
04c19ed8b1b9813b6c07a486b9a6788b832253

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине

Кадровое обеспечение деятельности в социальной сфере

Направление подготовки
(специальность)

39.03.02 «Социальная работа»

Направленность (профиль)
«Социальное проектирование и предпринимательство»

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
заочная

Челябинск 2025 г.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
3.1 Виды оценочных средств
3.2 Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.
4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) «Социальное проектирование и предпринимательства»

Дисциплина: Кадровое обеспечение деятельности в социальной сфере
Семестр (семестры) изучения: 7, 8 семестр
Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-01	Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.	Знать: - основы кадрового контроллинга и аудита; - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Уметь: - применять способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Владеть: - навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-01 Знать: - основы кадрового контроллинга и аудита; - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.	Кадровый контроллинг и аудит как наука	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования)	Теоретические вопросы к зачету №1-5, 35, 36 Задания теста №1-5
2.	ПК-01 Знать: - основы кадрового контроллинга и аудита; - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Уметь: - применять способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Владеть: - навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в	Контроллинг трудовых ресурсов, занятости и безработицы	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №6-10 Задания теста №6-13 Задачи №1-2

	трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.			
3.	ПК-01 Знать: - основы кадрового контроллинга и аудита; - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Уметь: - применять способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Владеть: - навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.	Контроллинг рабочей силы, рабочего времени, производительности и оплаты труда	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №11-30, 32 Задания теста №14-46 Задачи №3-6
4.	ПК-01 Знать: - основы кадрового контроллинга и аудита; - способы поиска, анализа и структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Уметь: - применять способы поиска, анализа и	Контроллинг и аудит условий труда, производственного травматизма и трудовых конфликтов	Тест Вопросы для устного опроса (собеседования) Задачи	Теоретические вопросы к зачету №31, 33, 34 Задания теста №47-53 Задачи №7-10

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	структурирования информации, а также правила расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале. Владеть: - навыками поиска, анализа и структурирования информации, а также правилами расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.			

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой заданий теста, теоретических вопросов к зачету и задач.

3.2.1 База заданий теста.

1. Кадровый контроллинг – это:

*а) система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации;

б) отрасль знаний, в которой излагаются общие вопросы сбора, измерения и анализа массовых статистических (количественных или качественных) данных;

в) изучение количественной стороны массовых общественных явлений

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

в числовой форме;

г) нет верного варианта ответа.

2. К числу основных задач кадрового контроллинга относится:

а) информационное обеспечение по всем направлениям кадровой работы: планирование потребности в персонале, развитие работников, производительность труда, бюджет затрат на персонал, высвобождение сотрудников;

б) планирование и анализ - получение прогнозной, целевой и нормативной информации о персонале на основе стратегических и тактических целей организации;

в) управление и контроль - разработка предложений по устранению негативных тенденций на основе анализа отклонений плановых показателей от фактических, контроль и организация обратной связи, контроль достижения запланированных показателей в системе управления персоналом с учетом общих показателей эффективности предприятия;

*г) верны все варианты ответов.

3. Виды кадрового аудита:

а) прямой и обратный;

б) государственный и муниципальный;

в) опросный и документальный;

*г) внешний и внутренний.

4. В системе показателей, разработанных теорией и практикой кадрового контроллинга и аудита, можно выделить следующие группы:

а) показатели распределения и использования трудовых ресурсов страны, в частности эффективности их использования в народном хозяйстве и размеров неиспользованных резервов рабочей силы;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

б) показатели численности и состава работников, занятых в народном хозяйстве;

в) показатели использования рабочей силы, рабочего и внерабочего времени;

*г) верны все варианты ответов.

5. Показатели кадрового контроллинга характеризуют:

а) численность, состав и использование рабочей силы;

б) использование рабочего времени;

в) уровень и динамику производительности труда;

*г) верны все варианты ответов.

6. Население страны, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования, – это:

Ответ: экономически активное население.

7. Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности, – это:

Ответ: трудовые ресурсы.

8. Население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, – это:

а) безработное население;

б) экономически активное население;

*в) экономически неактивное население;

г) трудовые ресурсы.

9. Активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве, – это:

а) безработное население;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

б) экономически активное население;

в) экономически неактивное население;

*г) занятое население.

10. Совокупность физических и психических способностей, позволяющих человеку активно участвовать в общественно полезном труде, – это:

*а) трудоспособность;

б) трудоспособное население;

в) трудоспособный возраст;

г) трудовые ресурсы.

11. Разность между численностью ежедневно приезжающих в населенный пункт на работу (учебу) и численностью ежедневно уезжающих из населенного пункта на работу (учебу), – это:

а) механический прирост;

б) естественное движение населения;

в) наличное население;

*г) сальдо маятниковой миграции.

12. Формула коэффициента экономически активного населения:

*а) $Кэ.ак = \frac{\text{Коэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{–ю дату}}$;

б) $Кэ.ак = \frac{\text{Численность всего населения на } t\text{–ю дату}}{\text{Коэф.экономически активного населения}}$;

в) $Кэ.ак = \frac{\text{Численность всего населения на } t\text{–ю дату}}{\text{Коэф.экономически активного населения}} * 100$;

г) $Кэ.ак = \frac{\text{Коэф.экономически активного населения}}{\text{Численность всего населения на } t\text{–ю дату}} * 100$.

13. Данные об экономически неактивном населении структурируются:

а) по семейному положению;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

б) по доходу;

*в) по полу;

г) нет верного варианта ответа.

14. Списочная численность работников в праздничные и выходные дни рассчитывается по формуле:

а) $\overline{Чс} = \frac{\text{количество календарных дней}}{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}}$;

б) $\overline{Чс} = \frac{\text{сумма неявок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}}$;

*в) $\overline{Чс} = \frac{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}}$;

г) $\overline{Чс} = \frac{\text{сумма явок на работу за все календарные дни}}{\text{количество календарных дней в периоде}}$.

15. К численности работников на момент учета **не** относятся:

а) работники, состоящие в списочном составе;

б) лица, принятые на работу по совместительству из других предприятий;

*в) лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера.

г) нет верного варианта ответа.

16. Расчет среднего фактического числа работающих рассчитывается по формуле:

а) $\overline{Чр} = \frac{\text{число фактической работы предприятия}}{\text{сумма фактически отработанных человеко дней}}$;

*б) $\overline{Чр} = \frac{\text{сумма фактически отработанных человеко дней}}{\text{число фактической работы предприятия}}$;

в) $Чр = \frac{\text{количество календарных дней}}{\text{сумма явок и неявок на работу за все календарные дни}}$

г) нет верного варианта ответа.

17. К основным задачам кадрового контроллинга **не** относится:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

а) исследование данных о движении рабочей силы;

б) исследование данных о затратах на рабочую силу, их структуры и динамики;

в) изучение текущих данных об экономически активном населении, занятости, безработице, структуры занятости по отраслям и профессиям;

*г) изучение демографических данных за данный период.

18. Коэффициент использования списочного состава:

а) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднее число фактической работы предприятия}}$;

б) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число явок}}{\text{среднесписочная численность}}$;

в) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднее число явок}}$;

*г) $\text{Кис. сп. сост.} = \frac{\text{среднее число фактической работы предприятия}}{\text{среднесписочная численность}}$.

19. Средняя списочная численность рассчитывается по формуле:

*а) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}}$;

б) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Количество календарных дней в периоде}}{\text{Сумма списочной численности}}$;

в) $\overline{\text{Чс}} = \frac{\text{Сумма списочной численности}}{\text{Количество календарных дней в периоде}} * 100$;

г) нет верного варианта ответа.

20. К численности работников на момент учета не относятся:

а) работники, состоящие в списочном составе;

б) лица, принятые на работу по совместительству из других предприятий;

*в) лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера.

г) нет верного варианта ответа.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

21. Совмещение профессий - это:

*а) освоение нескольких видов работ в пределах одного участка;

б) одновременное обучение и работа;

в) дополнительное к основной деятельности выполнение работником работы на другом предприятии;

г) нет верного варианта ответа.

22. Рабочее время - это:

а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством;

б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни;

*в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности;

г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период.

23. Средняя продолжительность рабочего месяца исчисляется по формуле:

*а) $Т = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}}$;

б) $Т = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}$;

в) $Т = \frac{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}{\text{Среднесписочное число рабочих}}$ *100%;

г) $Т = \frac{\text{Среднесписочное число рабочих}}{\text{Число фактически отработанного рабочего времени}}$ *100%.

24. К фондам рабочего времени относятся:

Ответ: календарный фонд рабочего времени, табельный фонд рабочего времени, максимально возможный фонд рабочего времени.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

25. Рабочее время - это:

а) максимальное количество времени, которое может быть отработано за определенный период в соответствии с трудовым законодательством;

б) разность календарного фонда и человека дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни;

*в) время, в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка должны выполнять порученную им работу или иные трудовые обязанности;

г) система показателей, отражающая использование рабочего времени за определенный календарный период.

26. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в РФ не может превышать:

Ответ: 40 часов в неделю.

27. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать:

а) 4 часов в неделю;

б) 5 часов в неделю;

*в) 6 часов в неделю;

г) 7 часов в неделю.

28. Накануне праздничных дней продолжительность работы:

а) сокращается на 3 часа;

б) сокращается на 2 часа;

*в) сокращается на 1 час;

г) не сокращается.

29. Уровень производительности труда характеризуется:

а) количеством продукции, выраженной в едином измерении;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

б) затратами времени на производство единицы продукции – трудоемкостью единицы продукции;

в) качеством продукции, выраженной в едином измерении;

*г) верны варианты а и б.

30. Показатели выработки продукции в единицу времени:

а) среднемесячная, среднечасовая;

б) среднеквартальная, среднегодовая;

*в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

31. Среднедневная выработка зависит от:

*а) среднечасовой выработки, степени использования продолжительности рабочего дня;

б) среднедневной выработки, среднемесячной выработки;

в) среднедневной выработки, степени использования продолжительности рабочего дня;

г) нет верного варианта ответа.

32. Факторы влияющие на выработку продукции:

а) среднедневная выработка;

б) степень использования продолжительности рабочего дня;

*в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

33. Трудоемкость характеризует:

а) затраты на производство заданного количества продукции;

*б) затраты труда на единицу продукции;

в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

34. Методами измерения уровня производительности труда в зависимости от выбора единицы измерения объема продукции могут быть:

Ответ: натуральный, трудовой, стоимостной.

35. Недостаток натурального метода:

*а) ограниченность сферы применения – учитывается только однородная продукция;

б) наглядность;

в) простота расчета;

г) прямое и непосредственное выражение эффективности труда.

36. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм труда:

а) норм времени, норм выработки;

б) норм выработки, норм времени обслуживания;

*в) норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания и норм численности;

г) норм времени обслуживания и норм численности.

37. Прямой показатель уровня производительности труда – это:

а) количество продукции, умноженное на затраты труда;

б) затраты труда за вычетом количества продукции;

в) сумма затрат труда и количества продукции;

*г) нет верного варианта ответа.

38. Обратный показатель уровня производительности труда – это:

*а) затраты труда, деленные на количество продукции;

б) количество продукции, умноженное на затраты труда;

в) затраты труда за вычетом количества продукции;

г) количество продукции за вычетом затрат труда.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

39. Среднедневная выработка – это:

а) сумма среднечасовой выработки и средней продолжительности рабочего дня;

б) среднечасовая выработка, деленная на среднюю продолжительность рабочего дня;

*в) среднечасовая выработка, умноженная на среднюю продолжительность рабочего дня;

г) нет верного варианта ответа.

40. Индивидуальный натуральный индекс производительности труда на основе сопоставления прямых показателей уровня производительности труда – это:

*а) уровень производительности труда в отчетном периоде, деленный на уровень производительности труда в базисном периоде;

б) уровень производительности труда в базисном периоде, деленный на уровень производительности труда в отчетном периоде;

в) верны варианты а, б;

г) нет верного варианта ответа.

41. Индивидуальный натуральный индекс производительности труда на основе сопоставления обратных показателей уровня производительности труда – это:

*а) трудоемкость единицы продукции в базисном периоде, деленная на трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде;

б) трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде, деленная на трудоемкость единицы продукции в базисном периоде;

в) трудоемкость единицы продукции в базисном периоде, умноженная на трудоемкость единицы продукции в отчетном периоде;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

г) нет верного варианта ответа.

42. Фонд заработной платы включает в себя:

а) выплаты социального характера;

*б) заработную плату за отработанное время;

в) единовременные поощрительные выплаты;

г) командировочные расходы.

43. Оплата труда – это:

а) регулярное вознаграждение за результаты труда, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, подлежащего к оплате в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами;

б) система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

*в) верны варианты а и б;

г) нет верного варианта ответа.

44. В состав фонда заработной платы включается начисленные предприятиями:

а) суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и не отработанное время;

б) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

в) стимулирующие доплаты и надбавки;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

*г) все варианты ответов верны.

45. К компенсационным выплатам и надбавкам, связанным с режимом работы относятся:

а) доплата за работу в ночное время;

б) оплата работы в выходные и праздничные дни;

*в) верны варианты а и б;

г) нет верного варианта ответа;

46. Часовой фонд заработной платы включает:

*а) заработную плату, начисленную за фактически отработанные часы по нормативным расценкам работы, и соответствует фактически отработанному времени в человеко-часах;

б) заработную плату, начисленную за отработанный период (месяц, квартал, год);

*в) верны варианты а и б;

г) нет верного варианта ответа.

47. Условия труда – это:

а) система государственных мероприятий экологического и технического, санитарно-гигиенического и правового характера, которые обеспечивают для жизни и здоровья трудящихся условия выполнения работ;

*б) факторы, оказывающие влияние на здоровье и работоспособность человека, участвующего в производственном процессе;

в) учет производственного травматизма;

г) оборудование рабочего места.

48. Коэффициент частоты травматизма показывает:

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

*а) сколько пострадавших приходится за период на каждую 1000 человек среднесписочной численности работающих;

б) сколько человеко-дней теряется в среднем из-за несчастных случаев;

в) число человеко-дней нетрудоспособности на каждую 1000 человек среднесписочной численности работающих;

г) общее число несчастных случаев на предприятии.

49. Коэффициент тяжести последствий полученных травм показывает:

а) сколько случаев травматизма за соответствующий период приходится на 1000 среднесписочных работающих на предприятии;

б) сколько дней нетрудоспособности приходится в среднем на один случай травматизма за соответствующий период;

в) сколько пострадавших приходится за период на каждую тысячу среднесписочной численности работающих;

*г) сколько человеко-дней теряется в среднем из-за первого несчастного случая.

50. Основной путь предупреждения забастовок это:

а) создание работающего переговорного механизма между сторонами, причастными к забастовке;

б) принятие более эффективного закона о разрешении трудовых конфликтов и норм, регулирующих отношения трудовых конфликтов, отношения трудовых коллективов с работодателем;

в) содействие усилению роли независимых профсоюзов;

*г) верны все варианты ответов.

51. Трудовые конфликты с остановкой работы - это:

а) забастовки и митинги;

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

б) локауты и митинги;

в) митинги, забастовки и локауты;

*г) забастовки и локауты.

52. Забастовка – это:

*а) это временное прекращение работы трудящихся с целью навязать свои требования или противостоять им, либо выразить недовольство, либо поддержать требование или недовольство других трудящихся;

б) массовые увольнения как средство противодействия требованиям со стороны работодателя;

в) отказ работника подчиняться требованиям работодателя;

г) нет верного варианта ответа.

53. К основным путям предупреждения забастовок относят:

а) создание работающего переговорного механизма между сторонами, причастными к забастовке;

б) создание экономических условий, обеспечивающих возможность удовлетворения интересов групп;

в) принятие более эффективного закона о разрешений трудовых конфликтов и норм, регулирующих отношений трудовых конфликтов;

*г) верны все варианты ответов.

3.2.2 База теоретических вопросов к зачету

1. Сущность, задачи и значение кадрового контроллинга и аудита.
2. Учет персонала и его задачи.
3. Предмет, метод и задачи кадрового контроллинга и аудита.
4. Кадровый контроллинг и аудит - источник информации о трудовом потенциале организации.
5. Баланс трудовых ресурсов как способ анализа и структурирования информации о рынке труда.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

6. Система показателей конъюнктуры рынка труда.
7. Особенности проведения контроллинга процессов на рынке труда
8. Изучение колеблемости, устойчивости и цикличности рынка труда.
9. Анализ спроса и предложения на рабочую силу.
10. Статистическое прогнозирование показателей формирования рынка труда.
11. Изучение численности и состава работников. Особенности расчета средней численности работников в зависимости от исходной информации.
12. Контроллинг и аудит рабочего времени. Фонды рабочего времени, их состав и использование.
13. Составление и статистический анализ балансов рабочего времени.
14. Статистический анализ влияния отдельных факторов на изменение отработанного времени.
15. Показатели статистики стоимости рабочей силы на рынке труда и их анализ.
16. Статистика номинальной и реальной заработной платы.
17. Изучение динамики заработной платы.
18. Производительность труда - показатель эффективности затрат живого и овеществленного труда.
19. Определение уровня и характеристика динамики производительности труда.
20. Показатели выработки на одного работника и на различные единицы рабочего времени, их взаимосвязь.
21. Анализ динамики средней производительности труда и ее факторов.
22. Изучение влияния затрат труда и его производительности на объем произведенной продукции.
23. Практическое применение методов выявления сезонной компоненты в анализе использования и прогнозировании потребности в рабочей силе.
24. Применение индексного метода в анализе статистической информации по труду.
25. Взаимосвязи индексов, их практическое применение в анализе статистической информации по труду.
26. Методы расчета производительности труда. Аддитивные и мультипликативные модели.
27. Индексы производительности труда
28. Оценка среднесписочного числа работников, среднего явочного числа и среднего числа фактически работавших.
29. Коэффициенты текучести и стабильности кадров.
30. Расчет коэффициентов использования рабочего времени.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

31. Контроллинг процессов травматизма в организации.
32. Коэффициенты динамики средней часовой, средней дневной и средней месячной заработной платы.
33. Аудит условий труда персонала.
34. Поиск, анализ и структурирование информации о трудовых конфликтах как задача кадрового контроллинга и аудита.
35. Способы поиска, анализа и структурирования информации в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.
36. Правила и закономерности расчета статистических показателей в трудовой сфере для проведения кадрового контроллинга и аудита исходя из потребностей организации в персонале.

3.2.3 База задач

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью решения задач.

1. Численность трудовых ресурсов региона по состоянию на определенные даты составляла:

1 января 2018 г. – 870 тыс. чел.;

1 апреля 2018 г. – 876 тыс. чел.;

1 сентября 2018 г. – 872 тыс. чел.;

1 ноября 2018 г. – 868 тыс. чел.;

1 января 2019 г. – 866 тыс. чел.

Определите среднегодовую численность трудовых ресурсов.

Ответ: среднегодовая численность трудовых ресурсов в регионе в 2018 г. составляла 871,5 тыс. чел.

2. Рассчитайте сальдо миграции за год, если в начале года численность населения была 10 млн. чел., а в конце года – 11,5 млн. чел.

Ответ: сальдо миграции равно 1,5 млн. чел.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

3. В организации «Дельта» в течение года принято на работу 50 человек, а уволено 60 человек. Среднесписочная численность работников организации за год составила 406 человек. Рассчитать, чему равен коэффициент оборота по приему. Сделать выводы.

   Ответ: коэффициент оборота по приему равен 12,32 %.

4. В ООО «Триада» отработанные человеко-часы, включая сверхурочные, составляют 960. Фактически отработано 120 человеко-дней. Определить среднюю урочную продолжительность рабочего дня в организации. Обозначьте единицы измерения этого показателя. Сделать выводы.

Ответ: средняя урочная продолжительность рабочего дня равна 8 часам.

5. В 2018 г. на предприятии было выпущено продукции на 240 тыс. руб. Трудоемкость составила 160 тыс. час. Рассчитайте выработку продукции на предприятии. Обозначьте единицы измерения этого показателя.

   Ответ: 1,5 тыс. руб./ час.

6. Определить норму сменной выработки на предприятии по изделию А, если продолжительность смены составляет 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А - 0,5 нормо–час. Обозначьте единицы измерения этого показателя.

Ответ: норма сменной выработки на предприятии по изделию А составляет 8/0,5=16 изделий.

7. На предприятии с численностью персонала 4 тыс. человек за год произошло 50 несчастных случаев разной степени. Определите коэффициент частоты травматизма.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Ответ: коэффициент частоты травматизма составляет 12,5.

8. На строительном объекте за год произошло 50 несчастных случаев, в результате чего сумма дней нетрудоспособности составила 650 рабочих дней. Определите коэффициент тяжести травматизма.

   Ответ: коэффициент тяжести травматизма равен 13.

9. Чему будет равен общий коэффициент травматизма на предприятии, если коэффициент частоты травматизма составил 17, а коэффициент тяжести травматизма - 16,5.

   Ответ: общий коэффициент травматизма на предприятии составил 280,5.

10. На производстве число дней временной нетрудоспособности, вызванной 4 несчастными случаями, составило 32 дня. Рассчитайте коэффициент тяжести травматизма.

    Ответ: коэффициент тяжести травматизма составляет 8.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)

Непосредственно зачет проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет задания теста из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов к зачету. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент решает задачу. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса к зачету

Отлично/	Хорошо/	Удовлетворительно/	Неудовлетворительно/

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

9-10 баллов	**6-8 баллов**	**3-5 баллов**	**0-2 балла**
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере кадрового контроллинга и аудита, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере кадрового контроллинга и аудита, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания заданий теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых	высокий	средний	базовый	низкий

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

компетенций				

4.2.3. Критерии оценивания задачи

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере кадрового контроллинга и аудита и логично излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере кадрового контроллинга и аудита, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях в сфере кадрового контроллинга и аудита, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере кадрового контроллинга и аудита.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме 61 и более баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования, подготовки ответа по теоретическому вопросу к зачету и решения задач.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,
- 61-100 – зачтено.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка определяется по сумме баллов за все задания на зачете:

- менее 10 баллов – не зачтено,
- 10 и более баллов – зачтено.

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания в сфере кадрового контроллинга и аудита, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.

2. Средний уровень соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов кадрового контроллинга и аудита, умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, выполнять практические задания с отдельными затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке «зачтено»: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о кадровом контроллинге и аудите, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах кадрового контроллинга и аудита.

4. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено»: предполагает несформированность компетенций: отсутствуют представления о процессах кадрового контроллинга и аудита, отсутствует владение терминологией в рамках дисциплины, отсутствует умение находить организационно-управленческие решения.

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

39.03.02 Социальная работа
Профиль: Социальное проектирование и предпринимательство
ФОС по дисциплине "Кадровое обеспечение деятельности организаций социальной сферы"
Форма обучения: заочная

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля) одобрен и рекомендован:

Проректор по учебной работе	утверждено 24.02.25	А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета факультета экономики и управления	согласовано	А. А. Егорова

Заседанием кафедры инноватики и управления

Протокол заседания № 7 от 04.02.2025

Заведующий кафедрой	согласовано	Е.Ф. Павленко
Автор (составитель)		О.А. Вихорева

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1