

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Рег. № УП.03-36
«05» 10 2022 г.

Протокол от «12» 09 2022 г. № 2
Заведующая кафедрой
И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.06 Рынок труда и маркетинг персонала

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Новосибирск 2022

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1: Рынок труда			
1	Тема 1. Рынок труда: понятие, сущность, функции, характеризующие показатели	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Устный опрос</i>
2	Тема 2. Занятость как характеристика рынка труда	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Устный опрос Решение задач</i>
3	Тема 3. Безработица и инфляция как характеристики рынка труда	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Устный опрос Решение задач</i>
4	Тема 4. Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Устный опрос</i>
5	Тема 5. Социальные гарантии занятости и социальная защита безработных	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Контрольная работа</i>
Раздел 1: Маркетинг персонала			
6	Тема 6. Потенциал маркетинговых технологий в управлении персоналом	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Подготовка презентаций</i>
7	Тема 7. Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Подготовка презентаций</i>
8	Тема 8. Оценка потребности организации в персонале. Кадровое планирование и контроллинг	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Дискуссия Решение задач</i>
9	Тема 9. Маркетинговые исследования рынка труда сельских территорий. Маркетинг персонала организаций АПК	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Подготовка презентаций</i>
10	Тема 10. Разработка программы (плана) маркетинга персонала	ОПК-4, ПК-2, ПК-3	<i>Решение кейс-задания</i>

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений
2. Сущность и формы проявления рынка труда
3. Воспроизводство рабочей силы
4. Структура рынка труда
5. Механизм и особенности функционирования рынка труда
6. Виды и модели рынка труда
7. Закон спроса на рынке труда, факторы спроса
8. Закон предложения на рынке труда, факторы предложения
9. Занятость как экономическая категория
10. Показатели эффективной занятости
11. Формы занятости
12. Политика занятости
13. Социальная функция занятости
14. Экономическая функция занятости
15. Экономическая сущность и причины безработицы
16. Виды безработицы
17. Социальные и экономические последствия безработицы
18. Задачи государства в области занятости населения
19. Содержание политики занятости
20. Государственные гарантии безработным
21. Государственные гарантии трудящимся
22. Реализация права на труд в условиях свободного рынка
23. Временные рабочие места
24. Задачи профессионального образования
25. Задачи переподготовки кадров
26. Региональные особенности переподготовки кадров
27. Региональные различия оплаты труда
28. Отраслевые различия оплаты труда
29. Сущность заработной платы
30. Концепция долгосрочной кадровой политики
31. Взаимодействие работодателей и соискателей работы в системе маркетинга персонала
32. Кадровое планирование в интересах персонала

33. Оперативные план работы с персоналом
34. Роль информации в маркетинге персонала
35. Внутренние источники привлечения кадров, их преимущества и недостатки
36. Внешние источники привлечения кадров, их преимущества и недостатки
37. Планирование высвобождения или сокращения кадров
38. Маркетинг персонала и деловая карьера
39. Внешняя и внутренняя маркетинговая среда организации
40. Место маркетинга персонала в организационной структуре службы управления персоналом.
41. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю как предпосылка разработки стратегии маркетинга персонала.
42. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю
43. Требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп
44. Имидж организации: его значение, составные части и измерение в маркетинге персонала
45. Целевые группы, которые выделяются при сегментировании рынка труда
46. Планирование и прогнозирование потребности в персонале (общая характеристика, основные этапы)
47. «Качественная потребность в персонале» (общая характеристика понятия)
48. Состав и структура персонала организаций АПК
49. Составляющие элементы модели управления персоналом организаций АПК
50. Организация информационной функции маркетинга персонала организаций АПК

Критерии оценки студентов на экзамене:

— отметка **«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.

— отметка **«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.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Кафедра Государственного и муниципального администрирования
(наименование кафедры)

Дисциплина Б1.В.06 Рынок труда и маркетинг персонала
(наименование дисциплины)

Темы рефератов*

1. Имидж организации и его связь с маркетингом персонала
2. Закон спроса на рынке труда, факторы спроса
3. Закон предложения на рынке труда, факторы предложения
4. Занятость как экономическая категория
5. Методологические основы маркетинга рабочей силы
6. Концепция долгосрочной кадровой политики
7. Позиционирование товара «рабочая сила» на рынке
8. Внутренний маркетинг персонала в Российских организациях
9. Маркетинг персонала. Издержки найма работников
10. Выбор и реализация стратегии маркетинга персонала

**Тема реферата выбирается по последней цифре учебного шифра студента.*

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если выполнение реферата показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если выполнение реферата показывает незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Тема 1. Рынок труда: понятие, сущность, функции, характеризующие показатели

Вопросы для устного опроса

Задания для подготовки к устному опросу

Задание 1. Структура рынка труда и основные элементы текущего рынка труда

Задание 2. Функции рынка труда

Задание 3. Модели национальных рынков труда

Задание 4. Показатели, характеризующие рынок труда. Их расчет.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

Тема 2. Занятость как характеристика рынка труда

Задания для подготовки к устному опросу

Вариант 1

Задание 1. Занятость как социально-экономическая категория

Задание 2. Вторичная занятость

Вариант 2

Задание 1. Полная и эффективная занятость

Задание 2. Назовите финансовые рычаги воздействия на занятость населения

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

Задачи для решения

Задача 1

В 20__ г. трудовые ресурсы страны составили 86 млн чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн чел., работающих лиц старшего возраста и подростков – 4,7 млн чел. Из них заняты в народном хозяйстве (без занятых в личном и подсобном хозяйстве) – 69,5 млн чел., ученики – 5,6 млн чел., военнотруженики – 2,4 млн чел., незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн чел., в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн чел.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности.

Задача 2

Определите: 1) численность экономически активного населения;

2) коэффициент занятости населения, если имеются следующие данные о численности населения области N на конец года, тыс. чел.:

- всего занято в экономике.....1324,8
- численность безработных.....93,5

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задачи решены, по результатам расчетов сделаны выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задачи решены неверно или не решены.

Тема 3. Безработица и инфляция как характеристики рынка труда

Задания для подготовки к устному опросу

Задания для подготовки

Задание 1. Виды безработицы, способы ее измерения

Задание 2. Инфляция и ее связь с безработицей

Задание 3. Экономические и социальные последствия безработицы

Задачи для решения

Задача 1

Определите уровень зарегистрированной безработицы, если:

- численность трудовых ресурсов в области 1 400 тыс. чел.,
- численность экономически активного населения 1360 тыс. чел.,
- численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости 40,8 тыс. чел.

Задача 2

Определите: 1) общую численность безработных; 2) численность зарегистрированных безработных; 3) напряженность на рынке труда, если:

- численность экономически активного населения 75 млн чел.;
- уровень общей безработицы 5 % от экономически активного населения;
- уровень зарегистрированной безработицы 3 %;
- число вакантных рабочих мест – 300 тыс. ед.

Критерии оценки:

– отметка **«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.

– отметка **«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.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Тема 4. Государственное регулирование рынка труда. Работа с внешними организациями

Вопросы для подготовки к устному опросу

1. Сущность государственной политики занятости в РФ: цели, задачи, основные направления.
2. Система управления занятостью населения в РФ: структура, место и роль государственной службы занятости.
3. Активная и пассивная политика занятости.
4. Права и гарантии гражданам в сфере занятости, принципы их обеспечения.
5. Дополнительные гарантии отдельным категориям граждан

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми.
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы не были представлены и / или ответы были не верными.

Тема 5. Социальные гарантии занятости и социальная защита безработных

Задания для контрольной работы

Вариант 1

Задание 1. Основные «группы риска» на рынке труда

Задание 2. Признание гражданина безработным: процедура, переквалификация, возвращение на рынок труда

Вариант 2

Задание 1. Суть социальной защиты трудящихся граждан

Задание 1. Профессиональное образование незанятого населения

Вариант 3

Задание 1. Поддержка самозанятости населения

Задание 2. Государство как гарант права на труд

Вариант 4

Задание 1. Государственная политика в экономике и социальной сфере

Задание 2. Переподготовка экономически активного населения

Критерии оценки:

– отметка «**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.

– отметка «**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.

– отметка «**удовлетворительно**» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные

формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Тема 6: Потенциал маркетинговых технологий в управлении персоналом

Задание – Выполните презентацию одной из следующих тем:

- 1) Маркетинг персонала: сущность, содержание, актуальность
- 2) Процедура реализации маркетинга персонала
- 3) Маркетинговая составляющая управления персоналом
- 4) Маркетинговые технологии используемые в HR
- 5) Рабочее место как товар на рынке труда
- 6) Персонал-маркетинг-микс: модели, средства, стратегии управления персоналом организации

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если презентация не выполнена.

Тема 7: Разработка требований к должностям. Подбора и расстановка персонала. Оценка персонала при найме

Задание – Выполните презентацию одной из следующих тем:

1. Разработка требований к должности
2. Разработка должностной инструкции
3. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный
4. Внешний и внутренний маркетинг персонала

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если презентация не выполнена.

Тема 8: Оценка потребностей организации в персонале. Кадровое планирование и контроллинг

Дискуссия

Потребности в персонале – одним из важнейших направлений маркетинга персонала, позволяющем установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.

Качественную и количественную потребность в персонале рассчитывают в единстве и взаимосвязи.

Качественная потребность – потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу, рассчитывается на основе: профессионально-квалификационного деления работ, зафиксированных в производственно-технологической документации на рабочий процесс; требований к должностям и рабочим местам, закрепленным в должностных и рабочих инструкциях, описаниях рабочих мест; штатного расписания организации и ее подразделений, где фиксируется состав должностей и рабочих мест; документации, регламентирующей различные организационно-управленческие процессы с выделением требований по профессионально-квалификационному составу исполнителей.

Качественная потребность в специалистах и руководителях может быть определена путем последовательной разработки следующих организационных документов:

- система целей как основа организационной структуры управления;
- общая организационная структура, а также организационные структуры подразделений; штатное расписание; должностные инструкции и описания рабочих мест.

Для определения **общей потребности** в персонале суммируется количественная потребность по отдельным качественным критериям. Расчет **качественной** потребности по профессиям и специальностям сопровождается одновременным расчетом количества персонала по каждому критерию качественной потребности.

Задача определения **количественной** потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности работников на определенный временной период.

Следует отметить, что принципиальных различий в подходах к определению численности персонала, принятых в отечественной и зарубежной практике, не наблюдается. В практической деятельности существует несколько основных методов расчета количественной потребности в персонале.

В ходе обсуждения темы, ответьте на следующие вопросы:

- 1) В чем заключается метод расчета количественной потребности в персонале, основанный на использовании данных о времени трудового процесса?
- 2) В чем заключается метод расчета количественной потребности в персонале по нормам обслуживания?
- 3) В чем заключается метод расчета количественной потребности в персонале по рабочим местам и нормативам численности?

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми, полными и студент владеет методами расчета количественной потребности в персонале (умеет выполнить расчетную задачу).
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не владеет методами расчета количественной потребности в персонале (не умеет выполнить расчетную задачу).

Задачи для решения

Задача 1

На предприятии, в соответствии с применяемой технологией изготовления продукции, организован производственный поток, на котором в смену занято 22 рабочих. Работа осуществляется в две смены в условиях пятидневной рабочей недели. На плановый простой оборудования при выполнении ремонта отведено 10 дней. Количество вспомогательных рабочих составляет 20 % от численности основных. Служащих по штатному расписанию – 23 чел. Неявки на работу по плану составляют 35 дней в среднем на одного рабочего.

Определить:

- 1) численность основных и вспомогательных рабочих;
- 2) численность персонала предприятия по плану.

Задача 2

Служба управления персоналом завода включает несколько функциональных подсистем. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом.

Полезный фонд рабочего времени одного работника составляет 1985 часов в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости – 1,08.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-час.):

- управление наймом и учетом персонала 11510
- управление развитием персонала 7230
- планирование и маркетинг персонала 13600
- управление мотивацией поведения персонала 9810

- управление трудовыми отношениями5108
- обеспечение нормальных условий труда6120
- управление социальным развитием1380
- правовое обеспечение системы управления персоналом2070

Определить плановую численность службы управления персоналом. Как изменится плановая численность службы управления персоналом если полезный фонд рабочего времени увеличится на 2,7 %.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задачи решены верно, по результатам расчетов в каждой задаче представлен вывод;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задачи не решены или решены неверно.

Тема 9: Маркетинговые исследования рынка труда сельских территорий. Маркетинг персонала организаций АПК

Задание – Выполните презентацию одной из следующих тем:

1. Особенность рынка труда сельских территорий
2. Состояние неопределенности на рынке труда и как оно проявляется
3. Значение маркетинга персонала в организациях АПК
4. Факторы, определяющие развитие внутреннего рынка труда организаций АПК
5. Уровень занятости и доходов сельского населения в настоящее время
6. Основные показатели, характеризующие качество жизни сельского населения

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

Тема 10: Разработка программы (плана) маркетинга персонала

Кейс-задание

Разработайте комплекс маркетинга персонала (4P – product (товар), price (цена), place (место продвижения, позиционирование), promotion (продвижение)) для следующих рабочих мест (должностей):

- HR-менеджер крупной компании;

- рекрутер в торговой компании;
- специалист по развитию персонала в производственной организации.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если кейс-задание выполнено верно, по результатам представлен вывод;
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если кейс-задание не решено или решено неверно.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

по дисциплине **Б1.В.06 Рынок труда и маркетинг персонала**
(наименование дисциплины)

1. Рынок труда – это... *(выберите несколько вариантов ответа)*

а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)

в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

г) механизм предложения без учета спроса, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)

2. Способность рынка быстро осуществлять подстройку за счет изменения заработной платы или количества используемого труда – это...

а) гибкость рынка труда

б) стабильность рынка труда

в) надежность рынка труда

г) инфраструктура рынка труда

3. Функция рынка труда, которая заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников – это...

а) аналитическая функция

б) функция контроля

в) экономическая функция

г) социальная функция

4. Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда *(выберите несколько вариантов ответа)*

а) производственную систему

б) систему найма

в) систему подготовки кадров

г) систему переподготовки и переквалификации

5. Воспроизводство рабочей силы не предполагает

- а) восстановления физических способностей
- б) восстановления умственных способностей
- в) повышения квалификационного уровня
- г) повышения образовательного уровня

6. Процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей – это...

- а) интенсивность труда
- б) труд
- в) уровень жизни
- г) факторы труда

7. При изучении рынка труда к показателям, характеризующим занятость относятся *(выберите несколько вариантов ответа)*

- а) абсолютная численность занятых
- б) коэффициент безработицы
- в) коэффициент занятости
- г) абсолютная численность безработных

8. Основными задачами при исследовании занятости и безработицы на современном этапе сводятся к изучению...

- а) текущих данных об экономически активном населении, занятости, безработице
- б) структуре занятости по отраслям и профессиям
- в) экономически активного населения по отраслям и профессиям
- г) текущих данных о лицах, занятых поиском работы

9. Модель «4Р» маркетинга персонал-микс – это совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию:

- а) верно
- б) частично верно
- в) неверно

10. Данный вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения:

- а) упреждающий контроль
- б) текущий контроль
- в) завершающий контроль

11. Разработка требований к персоналу заключается в формировании...

- а) представлений о качественных характеристиках персонала
- б) представлений о количественных характеристиках персонала
- в) представлений о качественных и количественных характеристиках персонала

12. Виды оценки потребности в персонале:

- а) простые и сложные
- б) количественные и качественные
- в) эмпирические и теоретические

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100 %

- оценка «хорошо» - 70-79 %
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50 %

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РЫНОК ТРУДА И МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) **ОПК-4**.

Задание 1. Какой тип социально-трудовых отношений формирует довлеющая роль государства?

- а) солидарность;
- б) патернализм;
- в) субсидиарность;
- г) социальное партнерство.

Ответ: б

Задание 2. Этот тип безработицы чаще всего возникает в курортных городах:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) циклическая;
- г) сезонная.

Ответ: г

Задание 3. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом:

- а) труд;
- б) карьера;
- в) работа;
- г) доход.

Ответ: б

Задание 4. К мерам активного государственного регулирования занятости, апробированным мировым опытом, НЕ относятся:

- а) правительственный контроль над состоянием рынка рабочей силы и его неуклонная демонополизация;
- б) совершенствование системы сбора и обработки информации об имеющихся вакансиях и о претендентах на их заполнение;
- в) подготовка, профессиональное обучение и переквалификация кадров;
- г) выплата социальных пособий.

Ответ: г

Задание 5. К источникам финансовой поддержки государственного регулирования рынка труда относят:

- а) Фонд социальной защиты населения;
- б) Министерство статистики и анализа;
- в) расчётные счета организаций;
- г) все ответы верны.

Ответ: а

Задание 6. Что не относится к функциям государственных служб занятости?

- а) максимизация прибыли за счёт рабочей силы;
- б) оказание помощи гражданам в поисках работы;
- в) организация профессионального обучения, переобучения;
- г) учёт свободных мест для граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Ответ: а

Задание 7. Доля заработной платы, выплачиваемой работникам в неденежной форме:

- а) не может превышать 50 % основной части заработной платы;
- б) не может превышать 50 % суммы заработной платы;
- в) не может превышать 20 % основной части заработной платы;
- г) не может превышать 20 % суммы заработной платы;
- д) размерами не ограничивается.

Ответ: в

Задание 8. Различия в оплате труда между работниками или группами работников, не связанные с различиями в производительности и объёме труда – это:

- а) социальное страхование заработной платы;
- б) дискриминация в заработной плате;
- в) система заработной платы;
- г) гибкая система оплаты труда.

Ответ: б

Задание 9. Активная политика занятости направлена на:

- а) обеспечение полной, продуктивной занятости;
- б) обеспечение частичной занятости;
- в) зависит от региона.

Ответ: а

Задание 10. Что не относится к функциям государственных служб занятости?

- а) максимизация прибыли за счёт рабочей силы;
- б) оказание помощи гражданам в поисках работы;
- в) организация профессионального обучения, переобучения;
- г) учёт свободных мест для граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Ответ: а

Задание 11. Если человек переходит в безработные из состава рабочей силы, то уровень безработицы:

- а) снижается;
- б) повышается;
- в) остается без изменений;
- г) определенно сказать нельзя.

Ответ: б

Задание 12. Экономически активное население включает категории:

- а) занятые и безработные;
- б) занятые и готовые приступить к работе;
- в) занятые и не имеющие работы;
- г) занятые и частично занятые, ищущие работу дополнительно.

Ответ: а

Задание 13. Что такое прожиточный минимум?

- а) пособие по безработице;
- б) минимальная заработная плата;

- в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека;
- г) затраты человека на свои потребности.

Ответ: в

Задание 14. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

- а) оптовой ценой;
- б) ценой без НДС;
- в) заработная плата;
- г) розничной ценой.

Ответ: в

Задание 15. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:

- а) низкая мобильность работника;
- б) применение современных технологий;
- в) тяжелые климатические условия;
- г) международная конкуренция.

Ответ: в

Задание 16. Лизинг персонала необходим для:

- а) привлечение новых работников на предприятие на постоянной основе;
- б) покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.);
- в) повышение квалификации работников предприятия;
- г) возможности получения предприятием дополнительного дохода.

Ответ: б

Задание 17. Виды оценки потребности в персонале:

- а) количественные и качественные;
- б) простые и сложные;
- в) эмпирические и теоретические;
- г) субъективные и объективные.

Ответ: а

Задание 18. 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 стратегического планирования.

Ответ: б

Задание 19. Коммуникационная функция включает в себя следующее мероприятие:

- а) исследование имиджа организации;
- б) изучение рынка труда;
- в) внутренние связи;
- г) внешние связи.

Ответ: в

Задание 20. Психографическим признаком сегментирования рынка труда является:

- а) личностные качества;
- б) карьерные ориентации;
- в) семейное положение;
- г) мотивация.

Ответ: а

Задание 21. Пассивным путем покрытия потребности в персонале является:

- а) поиск претендентов через рекламные объявления в специальных изданиях;
- б) поиск непосредственно в учебных заведениях;
- в) заявки по вакансиям в службы занятости;
- г) поиск на «ярмарках вакансий».

Ответ: а

Задание 22. Внешним фактором маркетинга персонала не является:

- а) кадровый потенциал;
- б) развитие законодательства;
- в) развитие технологий;
- г) спрос на вакансии.

Ответ: а

Задание 23. Основными составляющими маркетинга персонала НЕ являются:

- а) выбор путей покрытия потребности в персонале;
- б) разработка требований к персоналу;
- в) профессиональная оценка персонала;
- г) продвижение персонала.

Ответ: в

Задание 24. Результативность мероприятий, связанных с маркетингом персонала, определяется способом:

- а) открытости;
- б) аудита;
- в) прозрачности;
- г) полевых исследований.

Ответ: б

Задание 25. Информационная функция включает в себя следующее направление исследования:

- а) исследование имиджа организации;
- б) исследование текучести кадров;
- в) исследование ресурсов предприятия;
- г) исследование трудового потенциала.

Ответ: а

Задание 26. Основной составляющей маркетинга персонала НЕ является:

- а) деловая оценка персонала;
- б) разработка требований к персоналу;
- в) отбор персонала;
- г) подбор персонала.

Ответ: а

Задание 27. Совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию называется:

- а) опосредованной вербовкой;
- б) маркетинг-микс персонала;
- в) имиджиологией;
- г) конфликтологией.

Ответ: б

Задание 28. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация;
- б) самоопределение;
- в) подготовка;
- г) обучение.

Ответ: б

Задание 29. Менеджер в выполнении управленческой роли (по Г. Минцбергу):

- а) связующее звено;
- б) главный руководитель;
- в) приемник информации;
- г) устраняющий нарушения.

Ответ: б

Задание 30. Менеджер в выполнении информационной роли (по Г. Минцбергу):

- а) связующее звено;
- б) главный руководитель;
- в) приемник информации;
- г) устраняющий нарушения.

Ответ: в

Задание 31. Население с денежными доходами ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума называется:

Ответ:

Задание 32. Социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти себе работу и становится резервной армией труда – это:

Ответ:

Задание 33. Безработица, которая возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает остаться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают называется:

Ответ:

Задание 34. Отношение числа безработных к численности заявленных предприятиями и организациями вакантных мест (вакансий) – это коэффициент _____.

Ответ:

Задание 35. Безработица, возникающая при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места – это _____ безработица.

Ответ:

Задание 36. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике, определяется как:

Ответ:

Задание 37. Заполните пустую ячейку рисунка.

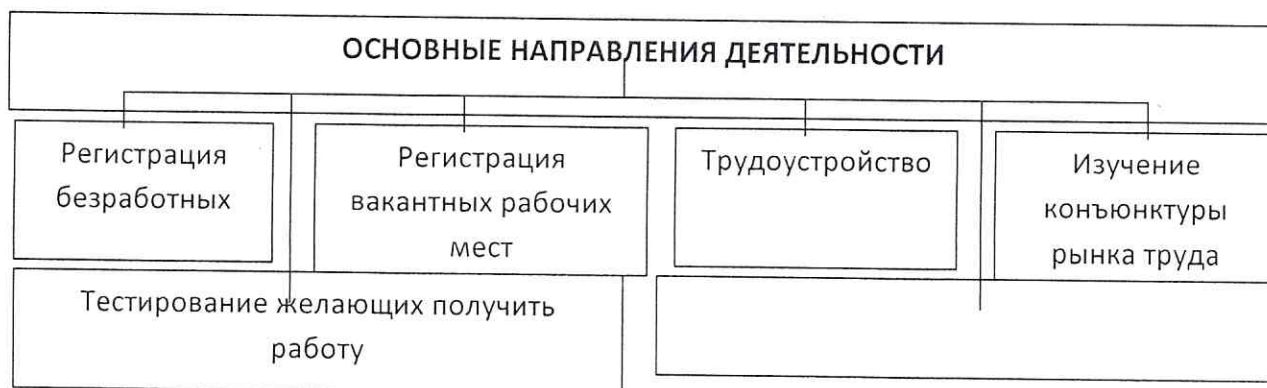


Рисунок – Основные направления деятельности службы занятости

Ответ:

Задание 38. Заполните пустую ячейку рисунка



Рисунок – Политика занятости

Ответ:

Задание 39. Заполните пустую ячейку рисунка

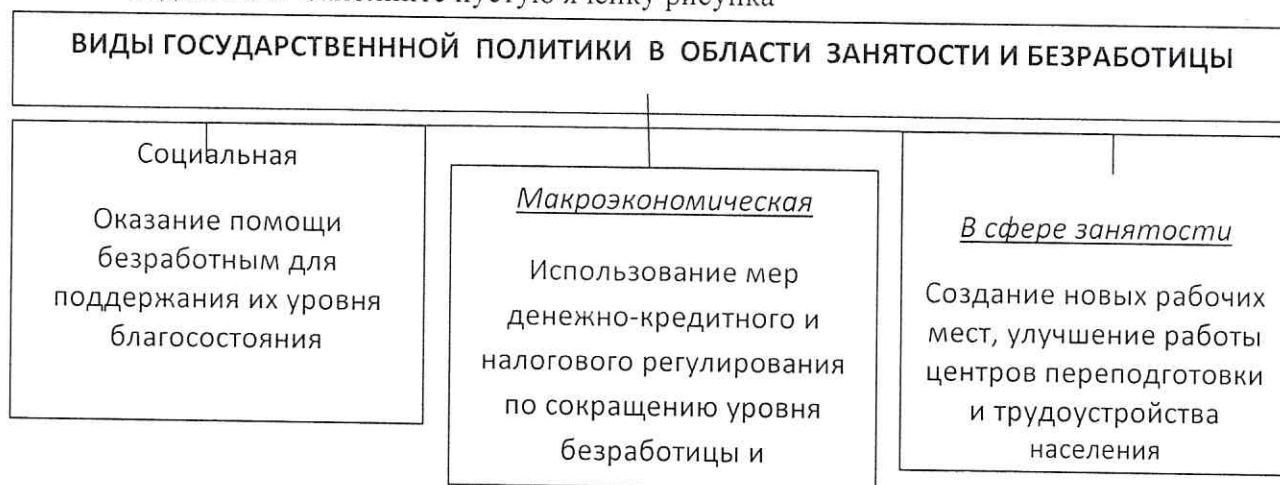


Рисунок – Виды государственной политики в области занятости и безработицы

Ответ:

Задание 40. Система мер денежной или натуральной помощи малоимущим, не связанной с их участием в хозяйственной деятельности – это:

Ответ:

Задание 41. Обязательное _____ – один из базовых институтов социальной защиты, построенный на принципах солидарной взаимопомощи и самоответственности трудозанятого населения и работодателей. Имеет целью компенсацию социальных рисков утраты заработков или значительных дополнительных расходов вследствие утраты места работы, болезни, несчастного случая, утраты трудоспособности в связи со старостью, а также получение гражданами медицинской и реабилитационной помощи, санаторно-курортного лечения.

Задание 42. Содержание нетрудоспособных за счет государственного бюджета в установленных законом случаях, видах и размерах – это:

Ответ:

Задание 43. Главная составная часть трудовых ресурсов – это:

Ответ:

Задание 44. Дайте определение понятию «рынок труда».

Ответ:

Задание 45. Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?

Ответ:

Задание 46. Совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку называется:

Ответ:

Задание 47. Вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения – это _____ контроль.

Ответ:

Задание 48. Совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию называется Модель _____.

Ответ:

Задание 49. Способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат называется:

Ответ:

Задание 50. Совокупность действий собственника рабочей силы, направленных на поиск и создание максимально благоприятных условий для формирования его конкурентоспособности на перспективу называется:

Ответ:

Задание 51. Соответствие структуры производства и занятости потребности рынка в товарах и услугах называется _____ занятостью.

Ответ:

Задание 52. Комплекс потребительских и стоимостных (ценовых) характеристик товара «рабочая сила», определяющая его успех на рынке труда, проявляющийся в эффективности труда и в способности к профессиональному развитию называется:

Ответ:

Задание 53. Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале – это:

Ответ:

Задание 54. Способы, приемы и методы, которые обеспечивают информацией маркетинговые исследования представляют собой:

Ответ:

Задание 55. Специфический способ удовлетворения нужды, который соответствует уровню культурного развития индивида в маркетинге называется:

Ответ:

Задание 56. В качестве внешних источников покрытия потребности в персонале можно выделить следующие:

Ответ:

Задание 57. Анализ маркетинга персонала показал: среднесписочная численность рабочих на предприятии в мае составила 280 чел. средняя установленная продолжительность рабочего дня в 8 часов. чему будет равен табельный (номинальный) фонд рабочего времени?

Ответ:

Задание 58. В чем недостатки внешних источников поиска и найма работников на вакантные рабочие места?

Ответ:

Задание 59. Главными задачами персонал-маркетинга являются:

Ответ:

Задание 60. Информационная функция маркетинга представляет собой:

Ответ:

По ОПК-4 получены результаты: _____

Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике **ПК-2**.

Задание 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) начальной ступенью кадрового контроллинга.

Ответ: б

Задание 2. Разработка требований к персоналу заключается в формировании представлений о качественных характеристиках персонала, так ли это?

- а) нет;
- б) отчасти;
- в) да;
- г) в зависимости от ситуации.

Ответ: в

Задание 3. Структура персонала организации представляет собой:

- а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих;
 - б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку;
 - в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;
 - г) соотношение социальных групп специалистов и рабочих.
- Ответ: б

Задание 4. Данный вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения:

- а) текущий контроль;
- б) упреждающий контроль;
- в) завершающий контроль;
- г) контроллинг.

Ответ: в

Задание 5. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда;
- б) удовлетворенность трудом;
- в) уровень квалификации;
- г) производительность труда.

Ответ: а

Задание 6. С принятием решения о будущей профессии связана(-о) профессиональная(-ое):

- а) ориентация;
- б) самоопределение;
- в) подготовка;
- г) самопрезентация.

Ответ: б

Задание 7. Психографическим признаком сегментирования рынка труда является:

- а) личностные качества;
- б) карьерные ориентации;
- в) семейное положение;
- г) социальное положение.

Ответ: а

Задание 8. Внешним фактором маркетинга персонала НЕ является:

- а) кадровый потенциал;
- б) развитие законодательства;
- в) развитие технологий;
- г) творческий потенциал.

Ответ: а

Задание 9. Результативность мероприятий, связанных с маркетингом персонала, определяется способом:

- а) прозрачности;
- б) контроллинга маркетинга персонала;
- в) анализа привлекательности;
- г) социологического опроса.

Ответ: б

Задание 10. Поведенческим признаком сегментирования рынка труда является:

- а) уровень дохода;
- б) тип личности;
- в) мотивационные установки;
- г) тип темперамента.

Ответ: в

Задание 11. Совокупность действий собственника рабочей силы, направленных на поиск и создание максимально благоприятных условий для формирования его конкурентоспособности на перспективу называется:

Ответ:

Задание 21. Активным путем покрытия потребности в персонале является:

Ответ:

Задание 13. Соответствие структуры производства и занятости потребности рынка в товарах и услугах называется – эффективной _____.

Ответ:

Задание 14. Внутренним фактором маркетинга персонала не является – развитие _____.

Ответ:

Задание 15. Основными составляющими маркетинга персонала не является _____ оценка персонала

Ответ:

Задание 16. Дайте определение понятию «рынок труда».

Ответ:

Задание 17. Специфический способ удовлетворения нужды, который соответствует уровню культурного развития индивида – это:

Ответ:

Задание 18. Основными формами коммуникаций в маркетинге являются:

Ответ:

Задание 19. Перечислите преимущества внешних источников привлечения персонала.

Ответ:

Задание 20. Перечислите недостатки внешних источников привлечения персонала.

Ответ:

По ПК-2 получены результаты: _____

Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3.**

Задание 1. Лизинг персонала необходим для:

- а) привлечение новых работников на предприятие на постоянной основе;
- б) покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.);
- в) повышение квалификации работников предприятия;

г) возможности получения предприятием дополнительного дохода.

Ответ: б

Задание 2. При выборе предприятием формы привлечения персонала исследуется рынок труда, который подразделяется на:

- а) специализированный;
- б) внутрифирменный;
- в) внешний;
- г) верны ответы б и в.

Ответ: г

Задание 3. Налаживание контакта с потенциальными работниками предприятия с целью побудить их подать заявление о приеме на работу имеет название:

- а) маркетинг персонала;
- б) тестирование персонал;
- в) вербовка персонала;
- г) аттестация персонала.

Ответ: в

Задание 4. Прекращение найма может привести к:

- а) ухудшение морально-психологического климата в коллективе;
- б) ухудшение квалификационной структуры персонала;
- в) ухудшение возрастной структуры персонала;
- г) все ответы не верны.

Ответ: в

Задание 5. К методам оценки способностей претендентов входят:

- а) тесты;
- б) интерактивные методы;
- в) документы претендентов;
- г) все ответы верны.

Ответ: г

Задание 6. Экономически активное население включает: _____ и _____.

Ответ:

Задание 7. Новые тенденции в развитии экономики придали новое качество рынку труда, получившее название – _____ рынок труда.

Ответ:

Задание 8. Неудовлетворенный спрос на рабочую силу определяется:

Ответ:

Задание 9. Удовлетворенный спрос на рабочую силу определяется:

Ответ:

Задание 10. Предложение рабочей силы - это:

Ответ:

По ПК-3 получены результаты: _____

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100 % вопросов.

– оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79 % вопросов.

– оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69 % вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Итого по дисциплине количество баллов _____

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).