КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ
категория «Школьники»

Компетенция: spetsialist-po-upravleniyu-personalom-r

Выдержка из официального конкурсного задания, опубликованного на abilympics-russia.ru (раздел «Компетенции 2026»).
Страницы источника, относящиеся к категории, приведены далее в исходном виде.

Собрано автоматически: Региональный центр Абилимпикс республики Башкортостан.

2. Конкурсное задание

2.1. Краткое описание задания

2.1.1. Категория участников «ШКОЛЬНИКИ»:

В ходе выполнения задания школьники должны продемонстрировать навыки: применения положений Трудового кодекса РФ к обоснованию прав работников (в т.ч. несовершеннолетних); проведения классификации потребностей работников (на основе пирамиды А. Маслоу) и выявления перечня соответствующих каждому уровню пирамиды потребностей инструментов вознаграждения персонала; расчета экономико-статистических показателей в области управления персоналом (уровень средней/медианной заработной платы в регионе, среднесписочная численность персонала организации и т.п.); анализа ситуации на рынке труда (уровень безработицы, уровень конкуренции на рынке труда региона (в т.ч. на основе анализа Hh-индекса)).

2.1.2. Категория участников «СТУДЕНТЫ»:

В ходе выполнения конкурсного задания студенты на основе представленного кейса должны продемонстрировать навыки применения статей Трудового кодекса РФ для разрешения конфликтных ситуаций между работодателями и работниками; навыки составления ценностного предложения работодателя; навыки проведения расчетов, характеризующих основные показатели движения персонала и функционирования системы управления организацией в целом, навыки оценки KPI работника и расчета возможной премии по итогам работы.

Модуль А. Деятельность по ведению документации по учету и движению персонала

Задание № 1. Продемонстрировать навыки использования HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений

Описание управленческой ситуации:

Известно, что в прошлом году организация выпустила товарной продукции на 14,5 млн. руб. На следующий год организация планировала выпустить товарной продукции на 18 млн. руб. Однако фактический выпуск товарной продукции в отчетном периоде составил 12 млн. руб. Для анализа ситуации, связанной с невыполнением плана по выпуску товарной продукции, привлекли специалистов по управлению персоналом. Руководитель поставил им задачу: определить связана ли данная проблема с системой управления персоналом. Вопрос приобретает особую актуальность, так как организация планировала расширение деятельности и открытие еще одного производственного комплекса. В связи с чем на планируемый период служба управления персоналом разработала программу мотивации и удержания персонала, особенно задействованных в производстве, так как именно среди этой категории фиксировался повышенный показатель текучести.

Специалисты по управлению персоналом решили начать со сбора аналитической информации по движению и использованию персонала в организации. Зафиксировано, что в базисном квартале[1] списочная численность персонала на начало квартала составила 560 чел., принято на работу – 101 чел., выбыло – 123 чел., из них по собственному желанию – 90 чел., за прогулы – 10 чел., по другим причинам – 23 чел. В базисном периоде числилось 280 чел., которые проработали в данной организации больше 3 лет. В отчетном периоде на начало квартала списочная численность составила 538 чел. В отчетном периоде принято – 115 чел., выбыло – 100 чел., из них: по собственному желанию – 90, за нарушение дисциплины – 5 чел., по другим причинам – 5 чел., больше трех лет проработали – 260 чел. При этом организация планировала, что списочная численность персонала на начало периода составит 620 чел., принято на работу будет 130 чел., выбытие составит 70 сотрудников, из них по собственному желанию – 40 чел., за нарушение дисциплины – 5 чел., по другим причинам – 5 чел., то есть по этим причинам численность сотрудников будет контролироваться и останется неизменной с базисного квартала. При этом в связи с внедрением новой программы мотивации и удержания численность персонала, проработавшего более 3 лет, увеличится и составит 340 чел.

[1] Показатели представлены в трех периодах: в базисном - предыдущий квартал, в плановом – квартал, на период которого закладываются плановые показатели, в отчетном – квартал фактический, текущего периода.

Задание к ситуационной задаче:

1) Дать характеристику ключевых понятий, характеризующих движение персонала.
2) Дать характеристику ключевых понятий, характеризующих производительность труда работника.
3) Провести расчет ключевых показателей, характеризующих движение персонала в динамике.
4) Определить показатель производительности труда в базисном, плановом и отчетном периодах.
5) Заполнить аналитическую таблицу.
6) Сделать комплексный вывод по ситуации в организации на основании расчета показателей.

Модуль Б. Консультирование по вопросам оформления трудовых отношений

Задание № 2. Продемонстрировать навыки практического применения положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.

Описание управленческой ситуации:

Компания ООО «Стройинвест» приняла решение заключить трудовой договор с новым специалистом — Андреем Семеновым, которого планируется назначить на должность инженера-проектировщика. Андрей Семенов 2 месяца назад успешно окончил ВУЗ по соответствующей специальности, опыта работы не имеет. У Андрея Семенова возникли вопросы по условиям трудового договора: испытательный срок установлен на период – 5 месяцев, размер оплаты труда в период испытательного срока – 75% от основного оклада. В день подписания договора Семенов предоставил работодателю паспорт и поставил подпись лишь на одном экземпляре договора.

Задание к ситуационной задаче:

1) Обосновать необходимость и целесообразность применения основных норм законодательства в контексте условий управленческой ситуации.
2) Перечислить и обосновать ошибки, допущенные работодателем в процессе трудоустройства А. Семенова.
3) Составить перечень документов, которые соискатель должен предъявить работодателю при заключении трудового договора.

Модуль В. Деятельность по обеспечению персоналом

Задание № 3. Продемонстрировать навыки разработки ценностного предложения и обоснования его компонентов на основе анализа данных внутренней отчетности компании.

Описание управленческой ситуации:

Компании «Зелёный Город» - это сеть небольших супермаркетов органических продуктов. Компания активно расширяется, открывает 5 новых магазинов в регионе и нуждается в найме 50 сотрудников: продавцов-консультантов, кассиров, администраторов залов. Основные конкуренты на рынке труда — крупные федеральные торговые сети. Бюджет на зарплаты у «Зелёного Города» средний по рынку, но компания делает акцент на экологичности, качестве продуктов и семейной атмосфере в коллективе.

Для новой вакансии «Продавец-консультант» ключевыми требованиями являются: коммуникабельность, интерес к теме здорового питания, обучаемость.

По результатам анонимного опроса нынешних сотрудников «Зелёного Города» на вопрос: «Почему вы рекомендуете нашу компанию как работодателя?» получены следующие данные:

- «Чувствую, что приношу пользу людям, продавая здоровые продукты» (76%).
- «Гибкое планирование смен, можно совмещать с учёбой/семьёй» (71%).
- «Дружеская, неконфликтная атмосфера в коллективе» (68%).
- «Работодатель честен и соблюдает трудовые договоры» (65%).
- «Постоянное обучение новым продуктам и трендам» (52%).

Задание к ситуационной задаче:

1) Дать определение ценностному предложению работодателя (EVP).

			социальный пакет, который поможет привлечь и удержать ценных сотрудников.
Время выполнение всех модулей: **3 часа**			

2.3 Последовательность выполнения задания.

Участникам отводится 15 минут для проверки рабочего места, приведения в порядок своих принадлежностей, а также, установку и настройку своих персональных программ и устройств, необходимых по нозологии (клавиатура, мышь, шрифт Брайля и т.д.).

На изучение конкурсного задания и выполнения необходимых профессиональных действий по выполнению задания в рамках каждого модуля для школьников отводится 40 минут.

На изучение конкурсного задания и выполнения необходимых профессиональных действий по выполнению задания в рамках каждого модуля для студентов отводится 30 минут.

На изучение конкурсного задания и выполнения необходимых профессиональных действий по выполнению задания в рамках каждого модуля для специалистов отводится 45 минут.

На выполнение всего конкурсного задания для категории участников школьники и студенты отводится суммарно 2 часа.

На выполнение всего конкурсного задания для категории участников специалисты отводится суммарно 3 часа.

Примечание к выполнению заданий:

Участники соревнований получают инструкцию, доступ к содержанию ТК РФ.

2.3.2. Категория участников «СТУДЕНТЫ»:

Модуль А. Деятельность по ведению документации по учету и движению персонала

Задание № 1. Продемонстрировать навыки использования HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом

Последовательность выполнения задания № 1:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Используя полученное в раздаточных материалах описание управленческой ситуации продемонстрировать навыки использования HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений в сфере управления персоналом организации.

Подготовительная работа:

1) Для визуализации количественных данных заполнить аналитическую таблицу с данными.
2) Дать определение списочной численности персонала.
3) Дать определение среднесписочной численности персонала.
4) Дать определение оборота по приему.
5) Дать определение оборота по выбытию.
6) Дать определение текучести персонала.
7) Дать определение замещению персонала.
8) Дать определение категории «стабильность / постоянство персонала».
9) Дать определение производительности труда.

Расчет показателей:

1) Определить среднесписочную численность в базисном, плановом и отчетном периодах.
2) Определить коэффициент оборота по приему в базисном, плановом и отчетном периодах.
3) Определить коэффициент оборота по выбытию в базисном, плановом и отчетном периодах.

4) Определить коэффициент текучести в базисном, плановом и отчетном периодах.
5) Определить коэффициент замещения в базисном, плановом и отчетном периодах.
6) Определите коэффициент закрепления в базисном, плановом и отчетном периодах.
7) Определить показатель производительности труда в базисном, плановом и отчетном периодах.
8) Сделать комплексный вывод по ситуации в организации на основании полученных показателей. Важно рассмотреть изменения показателей в динамике в трех периодах – базисном, плановом и отчетном. Обосновать, чем могли быть вызваны данные изменения. Предложить пути решения сложившейся проблемы.
9) Заполнить аналитическую таблицу, где часть показателей даны по результатам HR-анализа, а часть показателей необходимо рассчитать.

Показатель		**Период (квартал)**	
	Базисный период	**Плановый период**	**Отчетный период**
Товарная продукция, млн. руб.			
Списочная численность на начало периода, чел.			
принято на работу, чел.			
выбыло, чел., в т.ч.:			
по собственному желанию, чел.			
за прогулы, чел.			
по другим причинам, чел.			
Больше 3 лет проработали, чел.			
Определить:			
Среднесписочная численность персонала, чел.			
Коэффициент оборота по приему, %			
Коэффициент оборота по выбытию, %			
Коэффициент текучести персонала, %			
Коэффициент замещения, %			
Коэффициент постоянства кадров, %			
Показатель производительности труда, тыс. руб. на 1 чел.			

Модуль Б. Консультирование по вопросам по оформления трудовых отношений

Задание № 2. Продемонстрировать навыки практического применения положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.

Используя полученное в раздаточных материалах описание управленческой ситуации продемонстрировать навыки практического применения положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров работников и работодателей.

Последовательность выполнения задания № 2:

Внимательно ознакомиться с описанием управленческой ситуации.

Подготовительная работа:

1) Изучить и проанализировать статьи Трудового Кодекса РФ.
2) Изучить и проанализировать статью 57 ТК РФ «Содержание трудового договора».
3) Изучить и проанализировать статью 65 ТК РФ «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора».
4) Изучить и проанализировать статью 67 ТК РФ «Форма трудового договора».
5) Изучить и проанализировать статью 68 ТК РФ «Оформление приема на работу».
6) Изучить и проанализировать статью 70 ТК РФ «Испытание при приеме на работу».

Демонстрация практических навыков применения положений ТК к определению прав работников при трудоустройстве